

Согласовано:
от работодателя
Директор МБОУ «СОШ № 3»


А.А. Битонкая
М.П.
«04» декабря 2024 г.



Согласовано:
от работников
Председатель ППО МБОУ «СОШ №3»


Ильминская С.В.
«04» декабря 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных
предметов» г. Алексеевка
на период с «01» января 2025 года по «31» декабря 2027 года

Коллективный договор принят на общем собрании работников
«04» декабря 2024 года (протокол №3)



Уведомительная регистрация в соответствии с
законом Республики Беларусь от 27.07.2002 № 15-З
Министерством содействия защиты населения
и труда Белорусской области
« 04 » декабря 2024 года
Регистрационный номер: 24/2411 RD
Условие: ...
Исполнитель:  Ильминская С.В.
(И.О.)

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Директор МБОУ «СОШ №3» Битюцкая Алевтина Анатольевна
2.	Сведения о представителе работников, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Председатель ППО МБОУ «СОШ №3» Ильминская Светлана Владимировна
3.	Юридический адрес организации	309850, Белгородская область, г.Алексеевка, ул. В.Собины, д.10
4.	Телефон представителя работодателей	+7 909 203 78 22
5.	Телефон представителя работников	+7 919 430 79 86
6.	Вид экономической деятельности	Образование среднее общее
7.	Численность работников организации	<p>Всего работников: 85 Пед.состав – 65; из них: 0 - совместителей, 1 – директор 4 – администрация</p> <p>20 – технический и вспомогательный персонал: из них 1 – совместитель</p>
8.	Наличие приложений к коллективному договору (наименование)	<p>Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г.Алексеевка</p> <p>Приложение № 2 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Алексеевка</p> <p>Приложение № 3 Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней на 2025-2027 г.г.</p> <p>Приложение № 4 Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.</p> <p>Приложение № 5 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём, которым</p>

		предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
--	--	--

ОГЛАВЛЕНИЕ:		
Раздел 1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
Раздел 2	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	7
Раздел 3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	15
Раздел 4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	28
Раздел 5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	36
Раздел 6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	43
Раздел 7	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	51
Раздел 8	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	53
Раздел 9	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО	55
Раздел 10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	59
Раздел 11	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	62
Раздел 12	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	63
	Приложение № 1	65
	Приложение № 2	93
	Приложение № 3	156
	Приложение № 4	159
	Приложение № 5	164

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Алексеевка.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Отраслевое соглашение управления образования администрации Алексеевского городского округа и Алексеевской территориальной организации Белгородской региональной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Битюцкой Алевтины Анатольевны** (далее – работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя –председателя первичной профсоюзной организации **Ильминской Светланы Владимировны** (далее –Работники).

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

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по

совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в пятидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 3 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;
- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;
- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

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

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

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

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

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

- согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

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

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

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ 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 образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

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

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

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

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

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

Прием на работу оформлять трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2.7. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не

допускаются иностранные агенты. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

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

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

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

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

Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

2.2.11. 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 и рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269):

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками 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 форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

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

дублирования);

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

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

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

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

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

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. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников учреждения в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

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

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

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы независимо от того, за чей счет они обучаются;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- супругам военнослужащих в государственных организациях, воинских частях (ст. 10 ФЗ от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- работников, имеющих почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- председателя первичной профсоюзной организации;
- работникам, совмещающим работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования,
- работникам, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- работникам, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет (или не менее двух лет до выработки 25 летнего специального педагогического стажа, дающего право на назначение досрочной пенсии по старости);
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие - при наличии ребенка до 16 лет, и других лиц, которые воспитывают таких детей без матери, или ребенка инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса.

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

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

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

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

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

2.2.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, Работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере не менее среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

- в городе Москве и городе Санкт-Петербурге-500 рублей;
- в иных населенных пунктах на территории Российской Федерации-300 рублей.

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

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

2.2.20. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы-графики увольнения в связи с сокращением численности и (или) штата работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профсоюзу не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую

работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

2.2.21. Критериями массового увольнения для организации являются следующие показатели, определённые в Трёхстороннем соглашении между Правительством Белгородской области, Белгородским областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей области» на 2024 – 2026 годы одновременное сокращение 5 процентов от общей численности при количестве работающих до 300 человек. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.2.22. 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 «Об образовании в Российской Федерации» с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового

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

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

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

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

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

2.4. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об

утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.1. В организации устанавливается шестидневная рабочая неделя. Распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Алексеевка (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

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

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №

1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

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

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

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

3.1.3. Руководитель и заместители руководителя наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в своей образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы в классах, группах, кружках, секциях, которые не считаются совместительством.

Для руководителей и заместителей преподавательская работа подлежит согласованию с учредителем не должна превышать 9 часов в неделю, по производственной необходимости не больше 12 часов в неделю.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается объём учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а так же размер оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодным основным и ежегодным дополнительным отпуском.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а так же педагогическим работникам других образовательных организаций, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что учителя для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя определяет руководитель по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации, а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объем учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

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

Рабочее время педагогов делится на нормированную и ненормированную часть:

- нормируемая часть педагогической работы (регулируется учебными планами, расписанием, графиками и др.), в зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника ему может быть установлена или продолжительность рабочего времени в неделю, или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы;
- ненормируемая часть связана с выполнением работ по подготовке к занятиям, с участием в деятельности педагогических и иных советов, методических объединений, в других формах методической работы, с осуществлением связи с родителями, с проведением родительских собраний и т.п., требующая затрат рабочего времени, вытекает из должностных обязанностей педагогов, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

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

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

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

3.1.7. В соответствии со статьей 312.9 ТК РФ работодатель может перевести

работников на временную дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

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

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

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

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу; срок, на который работники временно переводятся на дистанционную
- работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами

внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

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

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

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

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

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

3.1.8. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

3.1.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные

лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

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

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

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

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

3.1.11. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

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

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

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с

учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

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

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

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

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

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

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

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

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

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

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

3.1.15. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

3.1.16. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

3.1.18. Педагогическим работникам 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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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

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

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

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

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день) (ст. 267 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (независимо от стажа работы у данного работодателя) (ст. 260 ТК РФ);
- работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам (независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя). (ст. 123 ТК РФ);
- супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы) (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период
- на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» от 15.05.1991 № 1244-1);
- военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);
- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1).

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

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

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

- за ненормированный рабочий день -7 календарных дней руководителю МБОУ «СОШ №3»; одновременно такой отпуск предоставляется руководителю при замещении в своей образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по должности педагогического работника.

В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников образовательной организации, занимающих следующие должности в соответствии с Приложением 5 к Коллективному договору: директор МБОУ «СОШ №3» (исходя из 40-часовой рабочей недели) (ст.91 ТК РФ).

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;

Перечень должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда определяется по результатам специальной оценки условий труда. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется организацией самостоятельно в локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации по результатам специальной оценки условий труда в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ, перечнем профессий (должностей) в МБОУ «СОШ №3» занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

- одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2023 г. № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»);
- библиотекарям, за библиотечный стаж работы из расчёта 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней (Закон Белгородской области «О библиотечном деле в Белгородской области» от 28 октября 1999г.).

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с

которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

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

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

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

3.1.23. 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 необходимо учесть, 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 в соответствии со статьёй 121 ТК РФ.
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца в соответствии с пунктом 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

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

3.1.25. 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.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по

частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным членом семьи (родителями, детьми, мужьями, женами) до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным членом семьи (родителями, детьми, мужьями, женами) предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным членом семьи;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель, ребенок, муж, жена) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

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

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- для сопровождения на праздник последнего звонка для детей, обучающихся по программам начального, основного и среднего общего образования – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- смерти близких родственников, рождения ребенка – 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 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;

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям. Перенесение этих отпусков на следующий рабочий год не допускается.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет

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

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Оплата труда работников школы осуществляется на основании Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденной Постановлением Правительства Белгородской области 30 сентября 2019 года № 421-пп (с изменениями и дополнениями), Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Алексеевского городского округа, утвержденной Постановлением администрации Алексеевского городского округа 13 ноября 2019 года № 1103 (с последующими изменениями), Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Алексеевка (Приложение №2).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания

периода, за который она начислена) в денежной форме.

Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2025 года в сумме 22440 рублей в месяц. Начиная с 2026 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.1. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца:

- за первую половину месяца 25 числа текущего месяца;
- окончательный расчет за месяц 10 числа следующего месяца за отчетным.

Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе: компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику (за классное руководство, неаудиторную занятость, замену уроков, стимулирующие доплаты и т.д., в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний (НДФЛ, профсоюзные взносы и др.);
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.1.3 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, указанную работником, несет работодатель.

4.2. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны

исходят из того, что заработная плата включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
- выплаты стимулирующего характера.

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

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

Выплаты стимулирующего характера делятся на две группы: гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени и стимулирующие выплаты по результатам труда и реализуются согласно Положению о распределении стимулирующей части ФОТ работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Алексеевка.

Гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени устанавливаются в фиксированных денежных суммах:

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

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

4.4. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной

ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ; Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (с изменениями и дополнениями).

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

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

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

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

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

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

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

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с

нормальными условиями труда.

За работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда устанавливается:

- для педагогических работников (учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс) повышающий коэффициент $K_8 = 0,12$ при расчете базового оклада педагогического работника (в соответствии с разделом 5 Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 3»);
- доплата для прочих работников (кроме педагогических) в размере 0,12 от должностного оклада.

4.12. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется до 30 % средств фонда заработной платы:

4.12.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителям руководителя образовательной организации, определить до 64 процентов базового должностного оклада.

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

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

- соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:
- не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению.
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.14. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Белгородской области:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель- старший воспитатель, педагог дополнительного образования- старший педагог дополнительного образования, методист- старший методист, инструктор-методист- старший инструктор-методист, тренер-преподаватель- старший тренер –преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы по разным должностям, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы педагогическим работникам может производиться оплата труда с учетом квалификационной категории, присвоенной по основной должности в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), тьютор, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), инструктор по физической культуре, инструктор по труду 33 (при совпадении с профилем работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (преподаватель), ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель музыкальных дисциплин организаций СПО	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, учитель музыки, музыкальный руководитель
Преподаватель детской	Преподаватель среднего профессионального

музыкальной школы, школы искусств	образования (при совпадении профиля), учитель музыки общеобразовательной организации, музыкальный руководитель
Учитель музыки общеобразовательной организации	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств	Учитель изобразительного искусства общеобразовательной организации
Учитель изобразительного искусства общеобразовательной организации	Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре
Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШО
Преподаватель организации среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном организации
Психолог	Педагог-психолог

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

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет – не менее чем за один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 г. № 350.
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на один год;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – не менее чем на один год;
- в случае ухода на заслуженный отдых по окончании учебного года.

4.16. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится со средств регионального бюджета и дополнительно со средств федерального бюджета как в течение учебного

года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

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

4.17. Работникам учреждения при условии полной занятости с учётом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

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

4.19. Сохранить среднюю заработную плату Работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- за время вынужденного простоя, по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника:

а) в случае введения в Организации ограничительных мероприятий (карантин) в соответствии с Федеральным законом от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» при возникновении (угрозе возникновения) и распространении (угрозе распространения) инфекционных заболеваний;

б) в случае капитального ремонта Организации по решению собственника здания Организации, не являющегося Работодателем, либо в случае, если необходимость ремонта вызвана наступлением чрезвычайных обстоятельств (катастрофой природного или техногенного характера, военными действиями, производственной аварией, пожаром, наводнением, землетрясением и прочее), при невозможности предоставления Работнику работы в иной образовательной организации в пределах соответствующего населенного пункта для осуществления аналогичных обязанностей по аналогичной должности в период до окончания в Организации капитального ремонта (далее – Аналогичный работодатель).

в) в случае объявления Работодателем режима простоя в отношении Работников в соответствии с решениями оперативного штаба Белгородской области, действующего в рамках исполнения Указа Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 года № 757 «О мерах, осуществляемых в субъектах Российской Федерации в связи с Указом Президента Российской Федерации от 19 октября 2022 года № 756».

При наличии согласия Аналогичного работодателя в письменной форме принять Работника (в отношении которого принято решение о вынужденном простое ввиду капитального ремонта по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника) на работу по срочному трудовому договору и письменного обязательства Организации о приеме Работника обратно на ту же должность после завершения капитального ремонта (трактуемых в силу ст. 64 ТК РФ как соответствующие приглашения работодателей), в случае отсутствия в течении семи календарных дней с даты ознакомления с названными документами согласия

Работника на перевод к Аналогичному работодателю, Работнику гарантируется сохранение 2/3 заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя, и соответственно первый абзац подпункта «б» настоящего пункта в данном случае не применяется.

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации;
- принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации».

4.20. Производить оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

4.21. В целях реализации пункта 4.20 настоящего раздела, учет квалификационных категорий указанных педагогических работников, состоящих в трудовых отношениях с образовательной Организацией или в которые они поступают на работу, проводится образовательной Организацией.

Основанием для учета квалификационных категорий у названных педагогических работников является наличие первой или высшей квалификационных категорий, установленных на территории бывших республик СССР, подтвержденных одним из следующих документов: аттестационный лист, выписка из протокола аттестационной комиссии, трудовая книжка, распорядительный акт органа или организации, трудовая книжка, распорядительный акт органа или организации, уполномоченной на формирование аттестационной комиссии, об установлении квалификационной категории. Подтверждающие документы предоставляются педагогическим работником руководителю образовательной Организации в переводе на русский язык с заявлением об учете установленной квалификационной категории. Решение по результатам рассмотрения предоставленных документов об учете квалификационной категории педагогического работника утверждается распорядительным актом образовательной Организации и должно содержать конечную дату, до которой осуществляется учет первой или высшей категории (в пределах срока действия присвоенной категории, но не более чем 5 лет с даты ее присвоения). Соответствующий распорядительный акт образовательной Организации вступает в силу с даты его подписания руководителем.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

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

материальную помощь работникам.

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

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на:

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

5.2.2. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

5.2.3. Гарантии, предусмотренные женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста

четырнадцать лет.

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

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

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

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

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

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

5.2.10. Осуществлять в соответствии с приказом Министерства образования Белгородской области №1819 от 15 июня 2023 года «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников» упрощенную процедуру аттестации педагогических работников на квалификационные категории, учет и распространение действия имеющихся квалификационных категорий.

5.2.11. При аттестации педагогических работников руководствоваться приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и нормативно-правовыми актами по аттестации педагогических работников министерства образования Белгородской области.

Предоставлять возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, не зависимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

5.2.12. Учитывать квалификационные категории при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

5.2.13. О принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, только

на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

5.2.14. Установленная на основании аттестации квалификационная категория действует бессрочно. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

На территории Белгородской области учитываются квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам:

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), тьютор, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), инструктор по физической культуре, инструктор по труду (при совпадении с профилем работы по основной должности)
Руководитель физического воспитания	Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (преподаватель), ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по профилю)

Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель музыкальный дисциплин организации СПО	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, учитель музыки, музыкальный руководитель
Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств	Преподаватель среднего профессионального образования (при совпадении профиля), учитель музыки общеобразовательной организации, музыкальный руководитель
Концертмейстер организации среднего профессионального образования	Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств
Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств	Концертмейстер организации среднего профессионального образования
Учитель музыки общеобразовательной организации	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств	Учитель изобразительного искусства общеобразовательной организации
Учитель изобразительного искусства общеобразовательной организации	Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре
Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР
Преподаватель организации среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель организации среднего профессионального образования
Психолог	Педагог-психолог

5.2.15. Аттестацию на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» проходят педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию по замещаемой должности и исполняющие обязанности по методической или наставнической деятельности, определенными руководителем образовательной организации и закрепленными распорядительным актом образовательной организации (приказ) и дополнительным

соглашением к трудовому договору.

Доплата за квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» осуществляется в соответствии с нормативно-правовым актом Правительства Белгородской области.

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

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

- по приостановлению действия трудовых договоров, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации;
- по обеспечению сохранения уровня доходов работников и осуществлению выплат в размере не ниже средней заработной платы, в случаях издания местных нормативных правовых актов, работникам на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

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

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

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

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

5.3.5. Ежегодно представлять в Министерство образования Белгородской области фамилии педагогов, добившихся наивысших показателей в профессиональной деятельности, ходатайство на претендентов для награждения отраслевыми наградами.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего полугодия – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- награждение ценными подарками (призами), подарочными сертификатами, ходатайство о выделении льготных путевок на отдых и оздоровление работникам, ведущим здоровый образ жизни, участвующим в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях (в том числе награжденным значком ГТО);
- приобретение на паритетных началах с профсоюзной организацией абонементов на занятия спортом (на посещение спортивных залов, бассейна, ледового дворца);
Дополнительно поощрять работников за:
- ведение здорового образа жизни (в том числе отказ от курения, занятие спортом, нормализацию веса);
- регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации;
- отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности за исключением нетрудоспособности, связанной с полученными травмами, трудовым увечьем или профессиональным заболеванием;
- участие в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях, победу в них, содействие в их организации и проведении;
- за получение нагрудного значка за выполнение нормативов ГТО;
- премирование к юбилейным датам.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;
- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ;
- награждение победителей, призеров, организаторов спортивно-массовых мероприятий почетными грамотами (дипломами), медалями, кубками, знаками;
- широкое освещение спортивных соревнований и их победителей (призеров) в средствах массовой информации, в том числе местных и ведомственных, на сайтах организаций, доведение соответствующей информации до трудового коллектива (на общем собрании, на информационных стендах и т. п.).
- оборудование в местах общего пользования (вестибюли и т. п.) или иных местах

постоянного или временного сбора коллектива (учительской, комнаты релаксации и т. п.) «Углов спортивной славы» или других подобных мест демонстрации спортивных наград (кубков, дипломов и т. д.), завоеванных работниками (командами).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

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

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства индивидуальной и коллективной защиты работников, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников, а также:

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.6. Разработку совместно с Профсоюзным комитетом Соглашения по охране труда, финансирование и выполнение включенных в них мероприятий в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты № 771н от 29.10.2021г. «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» (Приложение №3).

6.1.7. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков.

6.1.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.9. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

6.1.10. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.1.11. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.1.12. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за

правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.13. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.14. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, (ст.220 ТК РФ).

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

6.1.15. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.16. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти Белгородской области в сфере охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства РФ о государственной тайне.

6.1.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.18. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.19. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение

работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.20. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти Белгородской области в сфере охраны труда, органов Социального фонда РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

6.1.21. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.1.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.23. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.24. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.1.25. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.1.26. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.27. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.1.28. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации

или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:

6.2.1. Создает и организует работу уголка по охране труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 декабря 2021г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

6.2.2. Оказывает помощь в работе уполномоченного по охране труда профсоюза, организует его обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Социального фонда Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10.

6.2.3. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с Профсоюзным комитетом принимает участие в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза»,

6.2.4. Ведет учет и анализ производственного травматизма и профзаболеваний в учреждении, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.2.5. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.2.6. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.7. Обеспечивает, не реже одного раза в год, проверку состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями по охране труда и разработанных по результатам специальной оценки условий труда, привлекая для этого уполномоченного по охране труда и комиссию по охране труда. Результаты проверок рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета с определением требований к работодателю об устранении выявленных нарушений.

6.2.8. Обеспечивает полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании при групповом несчастном случае, тяжёлом или несчастном случае со смертельным исходом и профессиональных заболеваний (ст. 228.1 ТК РФ).

6.3. Работодатель имеет право: (ст.214.2 ТК РФ):

6.3.1. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

6.3.2. Предоставлять дистанционный доступ к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам.

6.4. Работодатель обязуется приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной

оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

6.5.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.5.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

6.5.3. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам трудовых отношений в сфере охраны труда.

6.5.4. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.5.5. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

6.5.6. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.5.7. Принимать участие в подготовке и проведении специальной оценки условий труда.

6.5.8. Осуществлять избрание уполномоченного по охране труда профсоюзной организации, инициирует создание комиссии по охране труда в учреждении, взаимодействует с работодателем в создании им условий для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в соответствии с региональным соглашением и настоящим коллективным договором, периодически, не реже раза в год, рассматривает на заседании профсоюзного комитета состояние работы уполномоченного и комиссии по охране труда, определяет меры по улучшению их работы, согласовывает планы работы комиссии по охране труда.

6.6. Работники в соответствии со ст. 215 ТК РФ обязуются:

6.6.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.6.2. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.6.3. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.6.4. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.6.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего

руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

6.6.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования.

6.7. Работники в соответствии со ст. 216 ТК РФ имеют право на:

6.7.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.7.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.7.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

6.7.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

6.7.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

6.7.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.

6.7.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

6.7.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.7.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и

обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм).

6.7.11. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.8. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.9. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.10. 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.11. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, предоставленного не позднее, чем один рабочий день, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в течение двух рабочих дней после прохождения диспансеризации.

6.12. Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

Пожарная безопасность

6.13. Работодатель обязуется проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому директором образовательной организации плану в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации.

6.14. Работодатель обязуется осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечить за счёт собственных средств первичными средствами пожаротушения, проводить ежегодную комплексную приёмку кабинетов, помещений на предмет их готовности к выполнению должностных обязанностей с обязательным привлечением в состав комиссии специалиста по пожарной безопасности.

6.15. Работодатель имеет право:

6.15.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

6.15.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в образовательной организации.

6.15.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования

обеспечения пожарной безопасности.

6.15.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

6.16.2. Организовать на подведомственных объектах изучение и выполнение правил противопожарного режима всеми работниками учреждения.

6.16.3. Установить в медицинских, административных, складских и вспомогательных помещениях строгий противопожарный режим (условия проведения огневых работ, правила пользования электронагревательными приборами и т. п.) и постоянно контролировать его соблюдение всеми работниками, а также получателями социальных услуг.

6.16.4. Организовать разработку и своевременное осуществление мероприятий, направленных на обеспечение безопасности людей на случай возникновения пожара;

6.16.5. Обеспечить содержание в постоянной исправности систем противопожарной защиты (противопожарного водопровода, установок сигнализации, автоматического пожаротушения и др.). В случае неисправности или выхода из строя этих систем принимать меры к приведению их в работоспособное состояние.

6.16.6. Организовать противопожарную подготовку работников учреждения.

6.16.7. Обеспечить разработку планов действий работников на случай возникновения пожара и организовывать не реже одного раза в квартал практические тренировки по обработке этих планов.

6.16.8. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

6.16.9. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму.

6.16.10. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

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

6.16.12. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях Работодателя необходимые силы и средства.

6.16.13. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Работодателя.

6.16.14. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, а также о происшедших на территориях Работодателя пожарах и их последствиях.

6.16.15. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

6.16.16. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

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

6.18. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний Правил пожарной безопасности Работников учреждения, по организации обучения пожарнотехническому минимуму в образовательной организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.19. Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности в структурных подразделениях учреждения несут руководители соответствующих структурных подразделений.

6.20. Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности на своем рабочем месте несет каждый работник.

6.21. Лица, ответственные за пожарную безопасность, обязаны:

а) обеспечить выполнение на вверенных им участках работы требований настоящих правил;

б) знать пожарную опасность материалов, а также оборудования, применяемого или хранимого на вверенном участке, не допускать нарушений правил хранения;

в) следить за исправностью сигнализации, телефонной связи, систем отопления и вентиляции, электроустановок, содержанием путей эвакуации, проездов, противопожарных разрывов, источников водоснабжения и принимать меры к устранению обнаруженных неисправностей;

г) знать правила использования имеющихся средств пожаротушения и обеспечивать их постоянную готовность к действию;

д) разъяснить работникам учреждения инструкции и правила пожарной безопасности, действующие на объекте.

6.22. Работники допускаются к работе только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Лица, не прошедшие первичный (повторный) противопожарный инструктаж, к работе не допускаются.

6.23. Обучение работников мерам пожарной безопасности осуществляется путем проведения противопожарного инструктажа на рабочих местах.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за

работу с молодыми педагогами. Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников.

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

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

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

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

7.5. Работодатель обязуется:

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

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

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

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника с учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным

программам». При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

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

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

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

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

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

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной

работы на условиях, определённых в трудовом договоре в соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

9.1.1.1. Содействовать созданию советов молодых учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

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

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

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

9.1.5. Обеспечивать реализацию норм профессиональной этики педагогических работников закрепленных в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников организации, и других нормативных актах разработанных с учётом Письма Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день

выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

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

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

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

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

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

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

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально- трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

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

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной

- рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
 - утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
 - определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
 - формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
 - принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).
 - проводит с профсоюзным комитетом консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной Организации, источников их финансирования;
 - определяет более льготные критерии массового высвобождения Работников Организации с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в области и особенностей деятельности Организации;
 - обеспечивает гарантии и компенсации высвобождаемым Работникам;
 - сохраняет права Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
 - предупреждает Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;
 - не допускает увольнения Работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и профсоюзной организации не менее чем за 2 месяца;
 - определяет порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников;
 - создаёт условия для обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки Работников в соответствии с тенденциями модернизации российского образования.

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

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

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

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других

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

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации в соответствии со статьей 66.1. ТК РФ);
- охраной труда в образовательной организации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

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

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

10.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

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

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

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

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми

инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение одного дня по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

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

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней, членам профкома - 2 календарных дня, уполномоченному по охране труда - 3 календарных дня;

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда работников областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Алексеевская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области.

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

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

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

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

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

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

10.3. Стороны совместно:

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

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

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

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Алексеевка.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение

10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса в соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ.

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

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

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2. В течение 5 рабочих дней со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

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

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

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года.

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

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

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься в установленном законом порядке в соответствии со статьёй 44 ТК РФ.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю

исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

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

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

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

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

12.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

Приложение № 1
к коллективному договору
МБОУ «СОШ №3»
2025-2027 г.г

ПРИНЯТЫ
на общем собрании
работников МБОУ «СОШ №3»
«04» декабря 2024 г.
протокол № 3
от « 04» декабря 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МБОУ «СОШ №3»

С. В. Ильминская
«04» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №3»

А.А. Битюцкая
приказ № 221
от «04 » декабря 2024 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3
с углублённым изучением отдельных предметов»
г. Алексеевка
(МБОУ «СОШ №3»)**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Алексеевка (МБОУ «СОШ №3») (далее – Учреждение) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.2. Правила разработаны в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Уставом Учреждения, Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" с изменениями и дополнениями, приказами Минобрнауки Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 195 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», с приказом департамента образования Белгородской области от 10 октября 2013 г. «О введении эффективного контракта».

1.3. Правила призваны обеспечить создание необходимых организационных и психологических благоприятных условий для результативной работы Учреждения.

1.4. Правила имеют целью укрепление трудовой и общекультурной дисциплины,

добросовестного отношения к труду, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники Учреждения реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта). Сторонами трудового договора (контракта) являются работник и Учреждение как юридическое лицо – работодатель, представленный директором Учреждения.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой хранится в Учреждении.

2.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер (за исключением должностей заместителя директора школы)

По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более 3 месяцев.

2.4. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (сотрудник при приеме на работу может предоставить вместе с трудовой книжкой или вместо нее сведения о трудовой деятельности).
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- личную медицинскую книжку, в которую занесены результаты медицинского освидетельствования;

В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В случае, если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и представил только сведения о работе по форме СТД-Р и (или) СТД- ПФР, но

информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий и др., то сотрудник должен предоставить бумажную трудовую книжку для получения Учреждением такой информации.

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

2.4.2. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- месте его работы;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

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

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных системах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о

приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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.

2.6.1. Трудовой договор приостанавливается с сотрудником, который:

- призван на военную службу по мобилизации;
- заключил контракт о прохождении военной службы согласно п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (далее –контракт о прохождении военной службы);
- заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (далее –контракт о добровольном содействии).

Такой сотрудник обязан приступить к работе по истечении 3 месяцев после окончания периода военной службы или действия контракта о добровольном содействии (ч. 12 ст. 351.7 ТК РФ).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Сотрудник обязан предупредить работодателя о выходе на работу не позднее, чем за 3 рабочих дня (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ).

Ведомство, с которым работник заключил контракт, обязано проинформировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии.

Дату окончания военной службы по мобилизации Работодателю необходимо уточнять в военкомате, который призвал сотрудника.

Работодателю для восстановления действия трудового договора необходимо издать приказ о возобновлении действия трудового договора на основании заявления работника.

2.6. При приеме работника на работу (до подписания трудового договора) или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан ознакомить под роспись работника со следующими локальными актами:

- а) Уставом Учреждения;
- б) должностной инструкцией;
- в) коллективным договором и приложениями к нему;
- г) правилами внутреннего трудового распорядка;
- д) локальными актами Учреждения по охране труда;
- е) положением об оплате труда работников Учреждения;
- ж) и другими нормативно-правовыми актами Учреждения.

2.7. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются иностранные агенты, лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по

реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности. (статья 351.1 ТК РФ). Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

2.8. Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу Работодатель обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника (при наличии бумажного варианта). Трудовые книжки на работников ведутся в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ.

2.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку (при наличии бумажного варианта), Работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в листе ознакомления. Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка руководителя образовательной организации хранится у Учредителя.

2.11. Педагоги-совместители представляют работодателю ксерокопию трудовой книжки (при наличии бумажного варианта), заверенную администрацией по основному месту работы и выписку из приказа, в которой указана установленная квалификационная категория.

2.12. На каждого работника Учреждения ведется личное дело, в перечне которого должны быть следующие документы:

- опись документов;
- анкета;
- заявление о приеме на работу, переводе, увольнении;
- копии приказов (о приеме, переводе, увольнении, на установление квалификационной категории и другие);
- автобиография;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- копии: диплома, свидетельства о заключении брака (если изменилась фамилия), страхового свидетельства, свидетельство о рождении ребёнка (детей) (если дети иждивенцы), свидетельства о курсовой подготовке.

2.13. Личное дело работника хранится в Учреждении, в т. ч. и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

2.14. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия. Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.16. Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренным ТК РФ.

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

2.17. Днем увольнения считается последний день работы.

В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку (при наличии бумажного варианта) с внесенной в нее и заверенной печатью Учреждения записью об увольнении (или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя), а также произвести с ним окончательный расчет.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее

наличии у Работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник Учреждения имеет права и обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3.2. Педагогический работник Учреждения имеет право на:

1) свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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

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

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

6) осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

8) бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения;

9) участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном его уставом;

10) участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2.1. Работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени (в соответствии с законодательством РФ);

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание в зоне с льготным социально-экономическим статусом (при условии проживания) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней за работу с вредными и опасными условиями труда (по итогам СОУТ), продолжительность которых определяется законодательством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

7) на обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

9) привлекать к дисциплинарной ответственности обучающихся за поступки, дезорганизующие образовательный и воспитательный процессы, в порядке, установленном законодательством;

10) исполнять функции классного руководителя (для педагогических работников);

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

12) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

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

- по приостановлению действия трудовых договоров, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву, по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации;
- по обеспечению сохранения уровня доходов работников и осуществлению выплат в размере не ниже средней заработной платы, в случаях издания местных нормативных правовых актов, работникам на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

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

3.3. Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации. Педагогический работник Учреждения обязан:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка и др.;
- 12) педагогический работник Учреждения не вправе оказывать платные

образовательные услуги обучающимся в данном Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

13) педагогическим работникам Учреждения запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;

14) педагогические работники Учреждения несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных подпунктами 1) – 10) пункта 3.3 настоящих Правил учитывается при прохождении ими аттестации.

3.4. Педагогические работники Учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Учреждением, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками Учреждения; при травмах и несчастных случаях - оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации Учреждения.

3.5. В Учреждении наряду с должностями педагогических работников предусматриваются и должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

3.6. Право на занятие вышеуказанных должностей имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

3.7. Права, обязанности и ответственность работников Учреждения, занимающих должности, указанные в пункте 3.5, устанавливаются законодательством Российской Федерации, должностными инструкциями и трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Учреждения.

3.8. Работникам учреждения запрещается курение табака, распитие спиртных напитков на территории и в помещениях, предназначенных для услуг в системе образования, физической культуры и спорта, а также при оказании данных услуг (на мероприятиях, проходящих вне территории учреждений образования, физической культуры и спорта).

3.9. Педагогическим работникам учреждения запрещается:

- 1) Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- 2) Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- 3) Удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;
- 4) Осуществлять образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов

педагогического работника;

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

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

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

2) Хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;

Ответственность за нарушение трудовых обязанностей определена ст.192 Трудового кодекса РФ.

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель в лице директора и/или уполномоченного им должностных лиц имеет право:

4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

4.1.1.1. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

4.1.1.2. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и

84.1 Трудового кодекса РФ.

4.1.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов Учреждения;

4.1.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;

4.1.5. принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;

4.2.2. предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4.2.4. контролировать соблюдение работниками Учреждения обязанностей, возложенных на них приказами по Учреждению, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;

4.2.5. своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;

4.2.6. организовать нормальные условия труда работников Учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

4.2.7. обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.8. осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы Учреждения; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

4.2.9. совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов Учреждения;

4.2.10. обеспечивать систематическое повышение работниками Учреждения теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях; принимать меры к своевременному обеспечению Учреждения необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

4.2.11. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников Учреждения, контролировать знание и соблюдение обучающимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

4.2.12. обеспечивать сохранность имущества Учреждения, сотрудников и учащихся;

4.2.13. организовывать горячее питание обучающихся и сотрудников школы;

4.2.14. создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой,

творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении Учреждением, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах;

4.2.15. Обеспечивать за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185.1 Трудового Кодекса РФ).

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в течение двух рабочих дней после прохождения диспансеризации.

Работникам предоставляется один день для проведения вакцинации и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

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

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

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

образовательной организации за счет средств работодателя.

4.3. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся и работников во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых Учреждением, о всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать Учредителю.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Режим работы Учреждения определяется настоящими правилами, коллективным договором, расписанием и должностными инструкциями, а также учебным расписанием, трудовыми договорами работников Учреждения и календарным учебным графиком, обеспечивается соответствующими приказами директора Учреждения. В Учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходными днем (воскресенье).

Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно- хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчёта 40- часовой рабочей недели, который ежегодно утверждается директором школы.

5.1.1. В соответствии с действующим законодательством для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается следующий режим работы:

а) Понедельник – пятница:

- начало рабочего дня - 8.00 часов;
- окончание рабочего дня – 16.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания – 12.00 – 13.00 часов;

б) Суббота:

- начало рабочего дня - 8.00 часов;
- окончание рабочего дня – 14.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания - 12.00 – 13.00 часов

в) Воскресенье - выходной день.

5.1.2. При ухудшении эпидемиологической ситуации и риске заражения коронавирусной инфекции работодатель вправе перевести работников (кроме педагогических) на другой график работы, составленный из расчета 40-часовой рабочей недели, на основании приказа директора.

5.1.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.2. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается Трудовым кодексом и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.3.1. Рабочее время педагогических работников определяется календарным учебным графиком, учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы Учреждения. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном

общеобразовательном учреждении. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами, расписанием Учреждения, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока до 40 минут, пересчет количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.3.2. В рабочее время педагогических работников МБОУ «СОШ №3» в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно- оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, проводится в субботу. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников МБОУ «СОШ №3» определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Причем эта педагогическая работа (предусмотренная должностными (трудовыми) обязанностями и (или) индивидуальным планом) не должна суммарно за шесть дней в неделю превышать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Руководитель и заместители руководителя наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в своей образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы в классах, группах, кружках, секциях, которые не считаются совместительством.

Для руководителей и заместителей преподавательская работа подлежит согласованию с учредителем и не должна превышать 9 часов в неделю, по производственной необходимости не больше 12 часов в неделю.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а так же размер оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодным основным и ежегодным дополнительным отпуском.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку

заработной платы.

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

5.3.2.1. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

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

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

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении не допускаются случаи длительного дежурства, а также дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для

- принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

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

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

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

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

5.3.3. Трудовой договор с учителем может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе, находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день и неполную рабочую неделю.

5.4. Работодатель предоставляет учителям один день в неделю для методической работы, повышения квалификации, подготовки к занятиям и т.п. при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 18 часов, имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.5. Рабочий день учителя начинается за 15 мин до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонок) о его начале, прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий и в перерывах между занятиями.

5.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательного учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.7. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя

(продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановления на работе учителя, ранее выполнившего эту учебную нагрузку;

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

5.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, мнение которого как коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

б) объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п. 5.6.

5.10. На педагогического работника Учреждения с его согласия приказом директора Учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, заведование учебным кабинетом на условиях дополнительной оплаты.

Учебная нагрузка, выполненная с его согласия в порядке замещения временно отсутствующего по болезни и другим причинам учителя (учителей), оплачивается дополнительно.

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

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (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.

5.11. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором Учреждения. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи.

График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.12. Работа в праздничные и выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников Учреждения (учителей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по Учреждению и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договорам и должностной инструкции.

Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора не позднее, чем за две недели до начала каникул. Заседания школьных методических объединений учителей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные - не реже четырех раз в год.

5.13. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание - 1,5 часа, собрания школьников - 1 час, занятия кружков, секций - от 40 минут до 1,5 часа.

5.14. Администрации Учреждения запрещается:

а) привлекать обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей (законных представителей) от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;

б) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

в) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.15. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора Учреждения или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии обучающихся, работников Учреждения и

родителей (законных представителей) обучающихся.

5.16. Работодатель организует учёт явки на работу и уход с неё, всех работников.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить Работодателя как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.17. В помещениях Учреждения всем работникам запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

6. Время отдыха

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

Видами времени отдыха являются:

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

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися (в школьной столовой) 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.

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

6.4. 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.

6.5. Порядок оформления дополнительных выходных дней по уходу за ребенком- инвалидом:

6.5.1. Работник, который является родителем, опекуном или попечителем ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце.

6.5.2. Работник может использовать дополнительные оплачиваемые выходные

дни для ухода за ребенком-инвалидом ежемесячно либо суммировать их в течение календарного года и использовать один раз в год до 24 дней отдыха подряд.

6.5.3. Даты использования накопленных дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом Работник должен согласовать с Работодателем заранее. Для этого Работник не позднее чем за три недели до начала следующего календарного года сообщает в отдел кадров Работодателя пожелания о датах использования накопленных дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом в следующем календарном году. С учетом пожеланий Работника Работодатель ежегодно составляет график использования дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом не позднее чем за две недели до начала следующего календарного года.

6.5.4. Чтобы оформить дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, Работник должен предоставить в отдел кадров Работодателя заявление по установленной форме не позднее чем за две недели до даты начала отдыха вне зависимости от того, берет ли Работник выходные дни согласно графику или использует выходные дни вне графика.

6.5.5. На основании заявления Работника и документов, которые подтверждают право Работника на использование дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом, Работодатель издает приказ о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом.

6.6. Работникам (кроме педагогических работников) образовательного учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание в зоне с льготным социально-экономическим статусом (при условии проживания).

6.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются законодательством Российской Федерации.

6.7.1. Оплачиваемый отпуск в учебный (рабочий) период может быть предоставлен педагогическому работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

6.7.2. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени и выше либо опасным условиям труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней.

6.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Подписанный график является обязательным к исполнению как работниками, так и Работодателем. При этом по личным обстоятельствам работник имеет право переносить дни оплачиваемых выходных. Для этого необходимо составить заявление на перенос дат и согласовать его с руководством. На основании этого документа корректируется график. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Получить отпуск вне утвержденного графика имеют право: внешние совместители, несовершеннолетние работники, беременные сотрудницы, почетные доноры, многодетные родители, сотрудники, которые были отозваны из предыдущего отпуска.

6.9. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

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

Первый отпуск сотрудника предоставляется после полугода непрерывной работы в организации. Законодательством предусмотрено исключение из этого правила для женщин, которые планируют уйти в декретный отпуск (или уже используют его). Они вправе уйти в очередной отпуск на выбор: либо перед декретом, либо сразу после него. Эту же возможность имеют супруг беременной женщины, работник-совместитель, работники младше 18 лет и усыновители детей в возрасте до трех месяцев.

Внешним совместителям ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в одни даты с периодом отдыха по основному месту работы. Продолжительность ежегодных отпусков по основному и дополнительному месту работы может не совпадать. Если отпуск на работе по совместительству короче, то работник может компенсировать недостающую часть дней, взяв отпуск за свой счет.

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

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.15. 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.

Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с Работодателем. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности рабочего отпуска.

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

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- для сопровождения на праздник последнего звонка детей, обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- смерти близких родственников, рождения ребенка – 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, до 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- 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;

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям. Перенесение этих отпусков на следующий рабочий год не допускается.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) назначение стимулирующих выплат;
- в) награждение почетными грамотами.

7.2. Поощрения применяются администрацией Учреждения. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

7.3. За особые трудовые заслуги работники Учреждения представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива Учреждения и заносятся в трудовую книжку работника.

7.4. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально- культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. д.) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. 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.

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

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

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

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

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

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

- д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
 - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
 - принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
 - однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

8.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.4. 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.

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобам письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

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

уголовному делу.

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

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

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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

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

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

9. Заключительные положения

9.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка размещается в образовательном учреждении на стендах (учительская и 1 этаж).

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

9.4. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись за два месяца до вступления их в силу.

Приложение № 2
к коллективному договору
МБОУ «СОШ №3»
2025-2027 г.г

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников МБОУ «СОШ
№3»
«04» декабря 2024 г.
протокол № 3
от « 04 » декабря 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего
совета
МБОУ «СОШ №3»
_____ С. В. Сюсюкалов
протокол № 6
от «04» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №3»
_____ А. А. Битюцкая
приказ № 221
от «04» декабря 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3
с углублённым изучением отдельных предметов»
г. Алексеевка
(МБОУ «СОШ №3»)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Алексеевка (МБОУ «СОШ №3»), реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

1.2. Новая система оплаты труда работников МБОУ «СОШ №3» устанавливается коллективным договором, настоящим Положением и другими правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области.

1.3. Положение разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статей 8, 9 Федерального закона от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года №421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Белгородской области от 18 ноября 2019 г. № 493-пп, от 10 февраля 2020 г. № 42-пп, от 23 ноября 2020г. № 490-пп, от 27 сентября 2021 г. № 422-пп, от 20 декабря 2021 г. № 643-пп, от 19 декабря 2022 № 765-пп, постановлением Правительства Белгородской области от 20 декабря 2021 г. № 638-пп «Об увеличении оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений, финансируемых за счет средств областного и местных бюджетов», от 18 сентября 2023 г. № 525-пп «Об увеличении оплаты труда работников казенных, бюджетных и автономных учреждений, финансируемых за счет областного и местных бюджетов», от 29.05.2023 г. № 291-пп, от 09.10.2023 г., № 556-пп, «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 г. № 421-пп», от 26.08.2024 г. № 412-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп» (далее – Методика).

2. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №3»

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №3» осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года №160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством учащихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим постановлением.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

Н – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

К – поправочный коэффициент для МБОУ «СОШ №3», устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской области;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая МБОУ «СОШ №3» самостоятельно;

У – количество учащихся.

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Работодатель самостоятельно распределяет фонд оплаты труда, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст):

$$\mathbf{ФОТ_{00} = ФОТб + ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТст = ФОТ_{00} \times ш,}$$

где **ш** – стимулирующая доля ФОТ₀₀ (при рекомендуемом диапазоне ш – до 30 процентов).

Значение **ш** определяется Работодателем самостоятельно (оптимальное значение – 30 процентов).

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников), административно-управленческого персонала, учебно – вспомогательного и обслуживающего персоналов и складывается:

$$\mathbf{ФОТб = ФОТбауп + ФОТбпп + ФОТбвуп + ФОТбоп,}$$
 где:

ФОТбауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбвуп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле:

$$\mathbf{Впп = ФОТб \times пп,}$$

где **пп** – доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда (при рекомендуемом оптимальном значении пп – до 70 процентов).

Значение **пп** определяется общеобразовательной организацией самостоятельно:

$$\mathbf{ФОТб \text{ пп} = ФОТбуч. + ФОТбппп,}$$

где: **ФОТбуч** – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТбппп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

4. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

4.1.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ уч} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТстуч.},$$

где: **ФОТстуч** – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

$$\text{ФОТстуч.} = \text{ФОТуч} * \text{ст},$$

где: ст – доля стимулирующей части **ФОТстуч**, которая составляет до 30 процентов. Значение устанавливается Работодателем самостоятельно (оптимальное значение ст – 30 процентов).

4.2. **ФОТбуч** – состоит из общей и специальной частей.

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} + \text{ФОТвнуз},$$

ФОТо состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (**ФОТаз**) и фонда оплаты неаудиторной занятости (**ФОТнз**).

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

– должностной базовый оклад на основе установленной категории (не зависит от количества учащихся в классе), а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):

- за сложность предмета;
- за превышение нормативной наполняемости класса;
- за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;

- за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;
- за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки.

4.2.2. **ФОТнз** включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методике (при рекомендуемом значении **ФОТнз** – до 15 процентов).

Соотношение и порядок распределения **ФОТнз** определяется Работодателем самостоятельно, исходя из специфики образовательной программы.

4.2.3. **ФОТвнуз** – фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов.

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно Приложениям № 2 и № 4 к настоящему Положению;
- гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно Приложению №5 к настоящему Положению.

4.3. **ФОТстуч** – стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень;
- поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно Положению о распределении стимулирующей части **ФОТ** работников МБОУ «СОШ №3» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4.4. Учебный план разрабатывается Работодателем самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

Класс делится на группы при проведении занятий по иностранному языку на уровне НОО, ООО и СОО, технологии на уровне ООО и СОО, по информатике на уровне ООО и СОО, по физической культуре на уровне СОО, если наполняемость класса составляет 25 человек и более. При организации профильного обучения на уровне СОО на основе индивидуальных учебных планов возможно деление класса на группы.

5. Расчёт заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с Приложением №3 к настоящему Положению, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обаз.} = \text{Оу} \times (1 + (\text{К1} + \text{К1}(\kappa) + \text{К2} + \text{К3} + \text{К4} + \text{К5} + \text{К6} + \text{К7} + \text{К8} + \text{К9} + \text{К10} + \text{К11})),$$

где: **Обаз.** – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению;

К1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества учащихся в классе на 25 человек.

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К1} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек}} - 1$$

К2 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества учащихся в классе на нормативное количество учащихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года № 26

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К2} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество учащихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

К3=0 (для общеобразовательных организаций, расположенных в городе);

К4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; охрана труда в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие

большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

– 0,2 – 1 – 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

– 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

– 0,10 – история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;

– 0,05 – право, экономика, технология, астрономия, труд.

Для предметов: музыка, основы безопасности и защиты Родины, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно - нравственной культуры народов – коэффициент $K_4 = 0$;

K5 – 0,20 за работу в коррекционных классах;

K6 – 0,10 за реализацию нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

K7 – 0,20 за преподавание предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

K8 – 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

K9 = 0,70 - всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в МБОУ «СОШ №3» (для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся от 900 человек), (за осуществление дистанционного обучения – 0,12);

K10 = 0,20 – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки.

5.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

ЗПуч. = Обаз./18 x Фч+ Днз + Двнуз + Дсп+Дст,

где: **Обаз.** – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 настоящего Положения;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за

следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др.

Работодатель определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными учащимися, организационно- педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе директора и расписании.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению и рассчитывается по формуле:

$$\text{Днз} = \text{Оу} / 18 \times \text{Чнз},$$

где: **Днз** – дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чнз – количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя);

Двнуз – оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 – 9 классов, рассчитывается по формуле:

$$\text{Двнуз} = \text{Оу} / 18 \times \text{Чвнуз},$$

где: **Двнуз** – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз – количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум.

При распределении часов внеурочной деятельности учитываются следующие рекомендации:

- в 1 классах – до 2 часов в неделю;
- во 2-4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;
- в 5-9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;

– в 10-11 классах – до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Работодатель определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи учащимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе директора и расписании.

Дсп – специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в Приложениях №2, №4, №5 к настоящему Положению;

Дст – стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно Приложению №5 к настоящему Положению.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника рассчитывается в зависимости от производственной необходимости и от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника в МБОУ «СОШ №3» назначается двум наставникам и устанавливается на период осуществления данной функции (на основании приказа директора по учреждению).

7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно Приложению №5 к настоящему Положению.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста рассчитывается в зависимости от количества учащихся:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся – до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста в МБОУ «СОШ №3» назначается 3 методистам на период осуществления данной функции (на основании приказа директора по учреждению).

8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения учащихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца – 25 и 10 числа каждого месяца

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

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников МБОУ «СОШ №3» применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в «МБОУ «СОШ №3».

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

11.1. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №3» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выраженные в баллах и в натуральной денежной величине.

11.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;

- участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья учащихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя;
- соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

11.3. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с управляющим советом МБОУ «СОШ №3» обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации.

11.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБОУ «СОШ №3» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

При распределении стимулирующей части ФОТ учитывается деление стимулирующих выплат на группы:

- 1) стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2) стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени),

- «Заслуженный учитель» в размере до 3000 рублей;

- за наличие ученой степени - в размере 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере до 500 рублей.

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

12. Порядок отнесения МБОУ «СОШ №3» к группам по оплате труда руководителей

МБОУ «СОШ №3» относится к первой группе по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией и сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Таблица 1

N п/п	Показатели	Условия	Количес тво

			балло в
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		1 квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
7.	Наличие групп продленного дня		20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		за наличие 4 и более групп	30
		с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	
9.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной организации, общежития и другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек;	20
		от 100 до 200 человек;	30
		свыше 200 человек	50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5

11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
13.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг		на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год;	10
		на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год;	20
		на сумму свыше 1,0 млн руб. за год	50
Наличие экспериментальной площадки		на уровне области	15

13. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

13.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Учредителем, в ведомственной принадлежности которого находится МБОУ «СОШ №3», в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов,

подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

13.2. При наличии других показателей, не предусмотренных разделом 12 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, Учредитель определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в разделе 12 настоящего Положения показатели.

13.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в разделе 12 настоящего Положения, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в разделе 12 настоящего Положения, устанавливается Учредителем, в ведомственной принадлежности которого находится МБОУ «СОШ №3»

13.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года; по структурным подразделениям дополнительного образования и дошкольного образования - по списочному составу обучающихся (воспитанников) на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в структурных подразделениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

13.5. Учредитель относит общеобразовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом Учредителя.

13.6. МБОУ «СОШ №3» относится к первой группе по оплате труда для руководящих работников исходя из суммы баллов, начисленной по показателям:

Таблица 2

N п/п	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные лица и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

14. Расчет заработной платы директора, заместителей директора МБОУ «СОШ №3» (кроме заместителя директора по АХЧ) и другого административного персонала

14.1 Заработная плата директора МБОУ «СОШ №3» устанавливается учредителем на основании эффективного контракта.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада,

установленного для первой группы руководителей по оплате труда на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей, за руководство общеобразовательной организацией – базовой школой Российской Академии наук).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается Учредителем в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада директора, установленного для первой группы оплаты труда руководителей на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы.

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

$$Зп_{дир.} = \text{Обаз} \times (1 + K_n + K_c + K_{овз} + K_{сп} + K_d + K_b + K_{мо} + K_{цвс} + K_k + K_{рас})$$

где:

Обаз – базовый оклад в соответствии с Приложением N 6 к настоящему Положению;

Kn – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации – 2,2;

Kc – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Kовз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Kсп – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение – 0,2;

- два структурных подразделения – 0,3;

Kд – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

Kб – за руководство общеобразовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук – 0,4;

Kмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2;

Kцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

Kк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05;

Kрас – за наличие в общеобразовательной организации ресурсных классов – 0,2.

Таблица отнесения школ по группам наполняемости для школ городских поселений

Таблица 3

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
--	--------------------------------------

Свыше 1300	К = 3,7
группа 1051 – 1300 учеников	К = 3,4
группа 901 – 1050 учеников	К = 3,1
группа 851 – 900 учеников	К = 2,5
группа 701 – 850 учеников	К = 2,4
группа 501 – 700 учеников	К = 2,2
группа 401 – 500 учеников	К = 2,0
группа 251 – 400 учеников	К = 1,9
группа 151 – 250 учеников	К = 1,8
группа до 150 учеников	К = 1,0 – 1,7

14.2. Заработная плата заместителя директора МБОУ «СОШ №3» (кроме заместителя директора по АХЧ) и другого административного персонала устанавливается на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями директора.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается Управляющим советом МБОУ «СОШ №3» по представлению директора в размере:

до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя директора (кроме заместителя директора по АХЧ) в соответствии с Приложением N 6 к настоящему Положению и критериями эффективности работы заместителя директора (кроме заместителя директора по АХЧ). Если сотрудник занимает неполную ставку по должности, то стимулирующая надбавка в размере до 64 процентов (максимум) устанавливается пропорционально от должностного базового оклада;

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПзам.дир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк} + \text{Крас}),$$

где:

Обаз. - базовая заработная плата заместителя директора в ОБГОУ «АлексеевскаяСОШ» в соответствии с Приложением N 6 к настоящему Положению;

Кн - коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

Кс - коэффициент за работу в сельской местности - 0,25;

Ковз - коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья - 0,2;

Ксп - коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной организации (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение - 0,2;

- два структурных подразделения - 0,3;

Кд - 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

Кб - за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой Российской Академии Наук - 0,3;

Кмо - за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях - 0,2;

Кцвс - за организацию обучения детей в центре временного содержания - 0,2; **Кк** - за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах - до 0,05;

Крас - за наличие в общеобразовательной организации ресурсных классов - 0,2.

14.3. Стимулирующая часть о результатах труда директора, заместителей директора МБОУ «СОШ №3» и другого административного персонала пересчитывается по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц (в конце месяца), но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда с учетом вакансий (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ работников областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Алексеевка (Приложение № 1 к настоящему Положению).

15. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом МБОУ «СОШ №3» по представлению директора школы.

Директор школы представляет для Управляющего совета МБОУ «СОШ №3» аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №3» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда работников МБОУ «СОШ №3» пересчитывается по итогам полугодий (на 1 сентября и на 1 января).

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда определяется по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБОУ «СОШ №3» (Приложение № 1 к настоящему Положению).

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на основании Положения о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБОУ «СОШ №3»

(Приложение № 1 к настоящему Положению). Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола Управляющего совета утверждается приказом директора школы и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

16. Расчёт заработной платы других педагогических работников, учебно-

вспомогательного и обслуживающего персоналов

Директор МБОУ «СОШ №3» формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персоналов самостоятельно, исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса и в пределах распределенного фонда оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов устанавливается директором на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов определяются настоящим положением согласно Приложениям № 6 - № 7 к настоящему Положению.

17. Оплата замены уроков учителей, оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а также находящихся на длительном лечении в детских больницах

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в Приложении №3 к настоящему Положению.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в Приложении №3 к настоящему Положению, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в Приложении №3 к настоящему Положению, с учетом коэффициента до 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом директора школы при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы.

18. Учёт труда, порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Учет трудовой деятельности по педагогическим и руководящим работникам производится заместителем директора, по иным работникам - заместителем директора по административно-хозяйственной части.

При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда законом предусматривается иной способ выплаты.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме перечислением на банковскую карточку.

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

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

19. Порядок рассмотрения споров об оплате труда

Споры о применении настоящего положения, о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору (контракту), рассматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом должен учитываться весь спектр профессиональной деятельности работника учреждения.

Установление выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работников производится с учетом показателей результатов труда работников на основании самоанализа деятельности педагогических работников и анализа деятельности прочих работников учреждения, представляемого по итогам полугодия комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Установленный Управляющим советом размер стимулирующих выплат утверждается приказом директора учреждения и доводится работникам под роспись.

Установление условий и показателей стимулирования, несвязанных с результативностью труда, не допускается.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате
труда МБОУ «СОШ №3»

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников МБОУ «СОШ
№3»
«04» декабря 2024 г.
протокол № 3
от « 04 » декабря 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Управляющего
совета
МБОУ «СОШ №3»
_____ С. В. Сюсюкалов
протокол № 6
от «04» декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №3»
_____ А. А. Битюцкая
приказ № 221
от «04» декабря 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующей части ФОТ работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Алексеевка

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «СОШ №3», повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда всех категорий.

1.3. Настоящее Положение устанавливает критерии для распределения стимулирующих выплат, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МБОУ «СОШ №3».

1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год – на 1 сентября и 1 января по результатам полугодий.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МБОУ «СОШ №3» распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками.

1.6. Результативность труда является единственным условием установления стимулирующих выплат работникам как по основной должности, так и по совмещению (совместительству).

1.7. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ «СОШ №3» распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения по представлению руководителя общеобразовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

1.8. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника учреждения, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности работников может изменяться и дополняться в связи с изменениями в учебно-воспитательном процессе, появлении новых условий работы.

2. Условия стимулирования.

2.1. Учителя.

Стимулирующая часть заработной платы учителя определяется в соответствии с набранными баллами, зафиксированными и подтверждёнными документально.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- за вклад в социально-экономическое развитие ОУ;
- за интенсивность и напряжённость труда;
- высокие результаты работы, образцовое качество выполняемых работ;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за ведение протоколов педагогического совета, совещаний при директоре;
- за руководство школьными методическими объединениями;
- за ведение школьного сайта;
- за ведение электронных баз данных и электронного журнала в качестве администратора;
- за инициативность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с обеспечением образовательного процесса;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- за соответствие критериям «доброжелательности»;
- за участие в проектной деятельности;
- за динамику индивидуальных образовательных результатов;
- за участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях;
- за мониторинг индивидуальных достижений обучающихся;
- за профессиональное достижение педагога;
- за профессиональную (социальную) активность учителя.

Материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями представляются педагогическими работниками школы руководителям методических объединений в течение 5 рабочих дней по окончании учебного полугодия.

2.2. Заместители директора.

Стимулирующая часть заработной платы заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Управляющим советом по представлению руководителя общеобразовательного учреждения в размере до 64 процентов (максимум) от базового должностного оклада заместителя директора в соответствии с критериями эффективности работы заместителя директора.

Основанием для стимулирования заместителей директора (учебно-воспитательная и воспитательная работа) являются критерии, отражающие результаты их работы:

- организация предпрофильного и профильного обучения;
- выполнение планов ВШК, воспитательной работы школы;
- высокий уровень организации и проведение итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно- воспитательного процесса;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления, совет родителей и др.);
- сохранение контингента обучающихся 10-11 классов;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
- поддержание благоприятного психологического климата;
- руководство проектной деятельностью;
- оперативность подготовки ответов на запросы различных ведомств (в т.ч. учредителя).

Материалы по самоанализу деятельности (лист оценки профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями представляются заместителями директора комиссии по распределению стимулирующих выплат (до 1 сентября, до 1 января – по итогам полугодия).

2.3. Педагогические и прочие работники.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается в соответствии с набранными баллами, зафиксированными в листе оценки результативности профессиональной деятельности работника. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, являются (в зависимости от должности):

- за вклад в социально-экономическое развитие ОУ;
- за высокий уровень консультативной помощи обучающимся и их родителям;
- за высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся;
- за вовлечение обучающихся в массово-досуговую деятельность;
- за организацию и проведение работы по правилам дорожного движения с обучающимися;
- высокие результаты работы, образцовое качество выполняемых работ;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за выполнение особо важных и срочных работ, связанных с обеспечением образовательного процесса;
- за выполнение расширенного объема работы и интенсивность в работе;
- за расширение зоны обслуживания (участие в общественных работах);
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- за качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;
- за обеспечение и выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- за высокое качество подготовки, организации и активного участия в ремонтных работах и подготовки школы к новому учебному году;

- за проведение и активное участие в генеральных уборках;
- за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и др.
- за пропаганду чтения как формы культурного досуга;
- за качественное оформление тематических выставок и др.;
- за результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;
- за своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля и др.

В соответствии с утвержденными критериями заместители директора (в пределах области своих должностных обязанностей) заполняют листы оценки профессиональной деятельности прочих работников (на всех, кроме учителей) комиссии по распределению стимулирующих выплат (материалы для работы Управляющего совета) в сроки, указанные в п.2.2, настоящего Положения.

2.4. Молодые специалисты, вновь принятые работники МБОУ СОШ №3», работники, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребёнком, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц (через месяц), начиная с даты приема работников (работника), но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда этой категории работников (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

2.5. При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда главных экономистов, экономистов и специалистов в сфере закупок размер стимулирующей выплаты не должен превышать 100 процентов от базовых должностных окладов.

3. Порядок стимулирования

3.1. Учителя и заместители директора предоставляют комиссии по распределению стимулирующих выплат заполненный лист «Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты», утвержденные настоящим Положением в срок до 01 сентября и 01 января ежегодно.

3.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия) в составе директора, заместителей директора, председателя методического совета школы, руководителей школьных методических объединений и председателя первичной профсоюзной организации рассматривают представленные листы «Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты».

3.3. Комиссия готовит представление для поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении на основании критериев стимулирования.

3.4. Директор школы два раза в год выносит представление для поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении к обсуждению на заседаниях Управляющего совета школы.

3.5. Директор школы два раза в год готовит проект приказа о распределении стимулирующих выплат работников школы для согласования с председателем первичной профсоюзной организации.

3.6. После рассмотрения вопроса о стимулирующих выплатах на заседании Управляющего совета и по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации издаётся приказ о распределении стимулирующей части оплаты труда работников школы, который доводится до сведения каждого работника школы под подпись.

4. Критерии оценки результативности

профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно и отражаются в настоящем Положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

№	Критерии	Баллы
1.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка (баллы выставляются на протяжении учебного года): <ul style="list-style-type: none"> • Только проблемные курсы (2 балла) • Заочное обучение в ВУЗе по профилю или несколько проблемных курсов, или заочные дистанционные курсы (3 балла) • Только системные курсы (4 балла) • Системные и проблемные курсы или обучение в аспирантуре (5 баллов) 	макс. 14 баллов
2.	Знание и использование педагогом информационно-коммуникационных технологий, в том числе работа с Виртуальной школой (не более 4 баллов): <ul style="list-style-type: none"> -своевременная работа с электронным журналом (2 балла); -работа классных руководителей в системе Виртуальная школа при заполнении портфолио обучающихся (+2 балла дополнительно). 	макс. 4 балла
3.	Реализация педагогом образовательных программ: <ul style="list-style-type: none"> - обновленных ФГОС-2021 года, 2022 года (5 баллов) - углубленного изучения отдельных предметов (5 баллов) 	макс. 10 баллов
4.	Участие в инновационной, проектной деятельности, ведение экспериментальной <p>Работы (инновационная или стажировочная площадка, проекты, зарегистрированные в АИС «Проектное управление») – 2 балла за каждый</p>	2+ баллов
5.	Участие педагога в официальных профессиональных конкурсах (несколько достижений суммируются): <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный уровень (4 балла); -региональный уровень (5 баллов); -всероссийский уровень (10 баллов). 	4+ баллов
6.	Наличие авторских материалов: программ, методических разработок, статей, печатных изданий (баллы за материалы, написанные в соавторстве, делаются на количество авторов) <ul style="list-style-type: none"> -муниципальный уровень (4 балла за каждый материал); -региональный уровень (5 баллов за каждый материал); -всероссийский уровень (6 баллов за каждый материал) 	4+ баллов
7.	Поощрения педагога (несколько достижений суммируются): <ul style="list-style-type: none"> -школьный уровень (2 балла); -муниципальный уровень (4 балла); -региональный уровень (5 баллов). 	2+ баллов

8.	Методическая активность педагога (участие в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, проведение открытых уроков, мастер-классов, в экспертных комиссиях, предметных комиссиях по проверке ГИА, в жюри конкурсов и олимпиад, наставничество, руководство практикой) (несколько мероприятий суммируются): -школьный уровень (2 балла); -муниципальный уровень (4 балла); -региональный уровень (5 баллов).	2+ баллов
9.	Работа в учебном кабинете: -все педагоги (2 балла); -победители смотра-конкурса кабинетов (+3 балла дополнительно).	макс. 5 баллов
10.	Участие обучающихся в ГИА (баллы выставляются на протяжении учебного года): - до 5 человек (1 балл); - 6-15 человек (3 балла); - 16-25 человек (5 баллов); - свыше 26 человек (10 баллов).	макс. 10 баллов
11.	Обобщение актуального педагогического опыта: -районный уровень -областной уровень	10 баллов 20 баллов
12.	Участие обучающихся в независимых тестированиях, исследованиях: -школьный уровень (ВПР, комплексная работа, Учи.ру и др. - по 1 баллу за каждое мероприятие); -муниципальный уровень (по 2 балла за каждое мероприятие); -региональный уровень (по 3 балла за каждое мероприятие).	1+ баллов
13.	Единый государственный экзамен, государственная итоговая аттестация	Средний балл выше областного - 15 баллов; средний балл выше районного - 15 баллов (в случае, если районный балл выше областного) Средний балл равен областному - 10 баллов; средний балл равен районному - 10 баллов (в случае, если районный балл выше областного) . Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год
14.	Организации посещения школьниками ледового дворца «Невский» и ВК «Волна»(2 балла за одно посещение, баллы суммируются)	2+ балла
15.	Участие в подготовке и праздновании социально-значимых мероприятий (по 1 баллу за каждое участие, баллы суммируются)	1+ баллов
16.	Победители и призеры предметных олимпиад (учитываются мероприятия, включенные в рейтингование) Баллы за победителей призеров предметных олимпиад учитываются в течение 1 года (с января по декабрь)	Очные: 20 баллов – международный и всероссийский уровень; 15 баллов – региональный

	<p>Победители и призеры конкурсов, соревнований, смотров, фестивалей, конференций и т.д. всех уровней (учитываются мероприятия, включенные в рейтингование)</p> <p>Примечание: МЭ и РЭ ВОШ выставляются на протяжении учебного года, результаты конкурсов для нач. классов «Первые шаги в науке» и «Я-исследователь» учитываются в течение учебного года)</p>	<p>уровень; 10 баллов – муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются +10</p> <p>При наличии призовых мест: 20 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень, 5 баллов – зональный уровень, 3 балла – муниципальный уровень. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
17.	Участие в реализации региональной стратегии образования, муниципальных проектов	От 91 до 101
ИТОГО		1101+ балла

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора

№ п/п	Критерии	Баллы
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования		35+ баллов
1	Отсутствие предписаний надзорных органов	От 5 до 7
2	Отсутствие объективных жалоб	От 5 до 7
3	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства	От 5 до 7
4	Система работы с документами заместителя директора («Бережливое управление»). Своевременная сдача отчётности.	От 5 до 7

5	Наличие электронного документооборота	От 5 до 7
6	Наличие сайта образовательной организации, обновляемого не реже одного раза в месяц, отвечающего требованиям Минобрнауки России	От 5 до 7
7	Наличие локальной сети в образовательной организации	От 5 до 7
Функционирование системы государственно – общественного управления		17+ баллов
1	Наличие действующего управляющего совета	От 5 до 7
2	Участие в разработке публичного доклада перед общественностью	От 5 до 7
3	Наличие органов ученического самоуправления	От 5 до 7
4	Наличие органов родительской общественности в школе (совет родителей, клуб «Ответственное отцовство» и др.)	2 балла-за каждый совет
Удовлетворенность населения качеством образовательных услуг, предоставляемых школой		5 баллов
1	Участие в процедурах независимой оценки удовлетворенности населения качеством образовательных услуг	2 балла
2	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на неправомерные действия заместителя директора школы	3 балла
Реализация мероприятий по работе с педагогическими кадрами		18+ баллов
1	Закрепление молодых квалифицированных специалистов	2 балла
2	Наличие молодых специалистов, являющихся победителями, призерами участниками профессиональных конкурсов	2 балла
3	Наличие в штате или привлечение на ином законном основании педагогических работников, численность и образовательный ценз которых обеспечивают осуществление образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам и соответствуют требованиям, установленным законодательством РФ в области образования	0 баллов – 59% и ниже 3 балла – 60-79% 6 баллов – 80-100%
4	Уровень квалификации (наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий)	5 баллов
5	Повышение квалификации – доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних пяти лет, в объеме не менее 72 часов	- до 50% от общего числа-3 балла - более 50% от общего числа - 4 балла 100% от общего числа – 5 баллов
6	Профессиональное развитие – участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Очно: на муниципальном уровне 3балла; на областном уровне – 4 балла; на всероссийском уровне 5 баллов.
		Заочно: на всероссийском уровне – 4 балла.
Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми		15+ баллов
1	Наличие программы и ее результативность	От 5 до 7
2	Участие и результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах и т.д.	От 5 до 7

3	Организация обучения учащихся 1-11 классов в соответствии с учебным планом, обеспечивающим учёт возможностей и запросов детей и их родителей.	От 5 до 7
Обеспечение доступности качественного образования		23+ балла
1	Учёт детей, проживающих в микрорайоне школы.	От 5 до 7
2	Учёт детей, окончивших 9-е и 11-е классы.	От 5 до 7
3	Обязательность основного общего образования (отсутствие выбывших обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста)	От 5 до 7
4	Доля профильных классов или групп на уровне среднего общего образования	Наличие 4балла -100% (за исключением универсального профиля) 5 баллов
5	Наличие индивидуальных учебных планов обучающихся	от 10 до 50% обучающихся – 4 балла от 51 до 100% обучающихся – 5 баллов
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей		32+ балла
1	Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса	наличие – 0 отсутствие - 7
2	Отсутствие нарушений норм охраны труда, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, пожарной безопасности при организации учебно-воспитательного процесса.	От 5 до 7
3	Организация питания (в том числе увеличение охвата питанием обучающихся)	От 5 до 7
4	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	От 5 до 7
5	Организации каникулярного отдыха учащихся	От 5 до 7
6	Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	От 5 до 7
Конкурентоспособность учреждения		58+ баллов
1	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	От 5 до 7
2	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	От 5 до 7
3	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	От 5 до 7
4	Наличие достижений ученического и педагогического коллективов в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, слетах, смотрах, грантах, проектах и др.	От 5 до 7
5	Применение информационных технологий в образовательном процессе.	От 5 до 7
6	Охват обучающихся профессиональной подготовкой	От 5 до 7
7	Реализация программ внеурочной деятельности на базе ОУ (по количеству охваченных)	От 5 до 7

8	Охват обучающихся дополнительным образованием, организованным на базе – школы; - при использовании сетевой формы реализации программ дополнительного образования детей	Не менее 50% от общего числа обучающихся – 5 баллов 40-49% - 4 балла 0-39% - 3 балла (для каждого критерия)
9	Наличие инновационной площадки на уровне области - презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях и др.;	20 баллов 5 баллов
	- проведение летней профильной смены	20 баллов
Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)		15+ баллов
1	Результативность мониторинговых исследований обучающихся	От 5 до 7
2	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	От 5 до 7
3	Мониторинг успеваемости по классам за отчётный период	От 5 до 7
Эффективность процесса обучения		24+ балла
1	Результаты итоговой аттестации обучающихся, завершающих освоение основных образовательных программ основного общего образования (русский язык) (средний балл равен или выше среднего показателя по области)	От 5 до 7
2	Результаты итоговой аттестации обучающихся, завершающих освоение основных образовательных программ основного общего образования (математика) (средний балл равен или выше среднего показателя по области)	От 5 до 7
3	Результаты итоговой аттестации обучающихся, завершающих освоение основных образовательных программ среднего общего образования (русский язык) (средний балл равен или выше среднего показателя по области)	От 5 до 7
4	Результаты итоговой аттестации обучающихся, завершающих освоение основных образовательных программ среднего общего образования (математика) (средний балл равен или выше среднего показателя по области)	От 5 до 7
5	Доля выпускников, завершающих освоение основных образовательных программ среднего общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ или ГИА (75) 80 и более баллов (по обязательным предметам)	Равен или выше среднего показателя по области - 5 баллов от 50% и более – 3 балла
6	Доля выпускников, завершивших освоение основных образовательных программ основного общего образования или среднего общего образования, получивших аттестат особого образца	Доля данных выпускников от общего числа равна или выше 10% - 5 баллов
7	Увеличение процента качества знаний по итогам полугодия	Сохранение – 1 балл Увеличение – 2 балла
Профессиональные достижения заместителя директора		35+ баллов
1	Повышение квалификации	5 баллов

2	Личное участие в профессиональных конкурсах	5 баллов
3	Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, публикации, организация выставок и др.)	5 баллов (за каждый вид)
4	Поощрение заместителя директора	5 баллов (за каждый вид)
5	Наличие собственных публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности	муниципальный уровень – 2 балла; региональный – 3 балла; всероссийский уровень – 4 балла.
6	Участие в работе экспертных групп, комиссий	муниципальный уровень – 3 балла; региональный уровень – 4 балла.
7	Наличие наград, грамот, благодарности	10 баллов
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних		18+ баллов
1	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	От 5 до 7
2	Отсутствие или позитивная динамика правонарушений и нарушений общественного порядка	От 5 до 7
3	Организация и проведение мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних и их результативность	От 5 до 7
4	Динамика числа обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних. (Учитывать только те случаи, когда обучающиеся были поставлены на учет в учебное время (сентябрь-май))	отсутствие таких обучающихся – 5 баллов снижение на 10% - 4 балла снижение от 1 до 9% - 3 балла
Реализация социокультурных проектов		34+ балла
1	Школьный музей	От 5 до 7
2	Школьный театр	От 5 до 7
3	Научное общество учащихся	От 5 до 7
4	Социальные проекты (за каждый проект)	2 балла – на уровне школы; 4 балла на уровне муниципалитета.
5	Наличие творческих детских объединений для детей с ограниченными возможностями здоровья	5 баллов
6	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся и др.) (за каждый проект)	2 балла – на уровне школы 4 балла – на уровне муниципалитета

7	Восстановление и развитие традиционной народной культуры, формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников	5 баллов (создание уголков, комнат духовно-нравственной культуры, музеев, патриотических клубов, кружков, организация экскурсий и т.д.)
8	Взаимодействие с социальными партнерами, общественными организациями (ССУЗы, ВУЗы и др.)	5 баллов
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		17+ баллов
1	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	От 5 до 7
2	Охват обучающихся физкультурно-оздоровительными, спортивными мероприятиями и т.п.	2 балла – до 50% обучающихся 4 балла - от 51% до 75% 6 баллов- от 76% и выше
3	Организация физического воспитания детей с ОВЗ, отклонениями в развитии.	От 5 до 7
4	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (за каждую программу)	5 баллов
ИТОГО		346+ баллов

5 баллов – соответствие качества выполняемой работы

6 баллов – положительная динамика

7 баллов – высокая эффективность работы

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора по АХЧ

№	Критерий	Баллы
1.	Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	от 5 до 7
2.	Содержание закреплённых помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (содержание гардеробов, туалетов и т.д.)	от 5 до 7
3.	Организация соблюдения требований СанПиН	от 5 до 7
4.	Организация своевременности и качественного выполнения генеральных уборок работниками обслуживающего персонала	от 5 до 7
5.	Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, в том числе технологического, уборочного инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств	от 5 до 7
6.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	от 5 до 7
7.	Организация ремонта школы и подготовка её к новому учебному году	от 5 до 7
8.	Расширение объёма исполняемых должностных обязанностей	от 5 до 7
9.	Выполнение программы энергосбережения (контроль и эффективное расходование воды, тепла, электроэнергии)	от 5 до 7
10.	Соответствие школьной документации номенклатуре дел образовательного учреждения	от 5 до 7

11.	Участие в эстетическом оформлении помещений учебного заведения	от 5 до 7
12.	Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования	от 5 до 7
13.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности работниками учебного заведения	от 5 до 7
14.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий на пришкольном участке (состояние урн, скамеек и т.д.)	от 5 до 7
15.	Оперативность организации выполнения заявок по устранению технических неполадок	от 5 до 7
16.	Организация качественного выполнения ремонтных работ	от 5 до 7
ИТОГО НЕ БОЛЕЕ		112 баллов

5 баллов – соответствие качества выполняемой работы

6 баллов – положительная динамика

7 баллов – высокая эффективность работы

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЗР

№	Критерии	Баллы
1.	Качественное ведение учета военнообязанных в учреждении	от 3 до 5
2.	Своевременная постановка на учёт обучающихся допризывноговозраста: <ul style="list-style-type: none"> • 100% (5 баллов) • 86-99% (4 балла) • До 85% (3 балла) 	от 3 до 5
3.	Участие в 5-дневных в/сборах с обучающимися-юношами 10 класса	от 3 до 5
4.	Результативность участия обучающихся в в/сборах (наличиекопий дипломов, грамот)	от 3 до 5
5.	Организация и проведение мероприятий по военно-патриотической работе, дорожной безопасности и гражданскойобороне	от 3 до 5
6.	Ведение документации с военкоматом (постановка юношей на первоначальный воинский учет)	от 3 до 5
7.	Своевременное и качественное оформление документов по безопасности (паспорта дорожной безопасности образовательнойорганизации, паспорта безопасности школы и др.)	от 3 до 5
8.	Проведение занятий по ГО и ЧС с работниками и обучающимисяшколы	от 3 до 5
9.	Проведение практических занятий по действиям обучающихся и работников школы в экстремальных ситуациях	от 3 до 5
10.	Разработка, корректировка плана ГО и ЧС школы	от 3 до 5
11.	Своевременное и качественное проведение Месячника безопасности, Дней безопасности и др.	от 3 до 5
12.	Организация встреч с работниками МЧС, ГИБДД, ДОСААФ, МВД, военкомата	от 3 до 5
13.	Своевременная качественная подготовка отчетов, нормативныхдокументов по ГО и ЧС, БДД и антитеррористической безопасности в ОУ	от 3 до 5
14.	Организация работы с нештатными аварийно-спасательными формированиями (санпосты, сандружины, звено пожаротушения, ДНД)	от 3 до 5

ИТОГО НЕ БОЛЕЕ	70 баллов
-----------------------	-----------

- 3 баллов – соответствие качества выполняемой работы
- 4 баллов – положительная динамика
- 5 баллов – высокая эффективность работы

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
социального педагога**

№	Критерий	Баллы
1.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	5
2.	Знание и использование социальным педагогом информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	от 3 до 5
3.	Участие социального педагога в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности	от 3 до 5
4.	Снижение количества детей, состоящих на профилактическом учете в правоохранительных органах	от 3 до 5
5.	Включенность детей в различные виды внеурочной деятельности	от 3 до 5
6.	Взаимодействие с родителями: -увеличение количества родителей, привлеченных в общественную жизнь ОУ; - уменьшение количества неблагополучных семей в сравнении с предыдущим периодом; - увеличение количества семей, охваченных работой социальным педагогом, в сравнении с предыдущим периодом	от 3 до 5 от 3 до 5 от 3 до 5
7.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, олимпиадах, конференциях	от 3 до 5
8.	Наличие авторских программ	от 3 до 5
9.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта	от 3 до 5
10.	Публикация методических материалов из опыта работы (разработок, статей), наличие печатных изданий, видеуроков. Интернет – публикации на региональном и всероссийском уровне.	От 3 до 5
11.	Участие социального педагога в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, в работе ГМО, РМО, МО, секций	от 3 до 5
12.	Профессиональная активность педагога: участие в жюри конкурсов, заседаниях КДН и ЗП, в работе творческих групп	от 3 до 5 (за каждый вид)
13.	Руководство методическим объединением, творческой группой	от 3 до 5
14.	Поощрения социального педагога в межаттестационный период, в том числе за участие в конкурсах профессионального мастерства	от 3 до 5 (за каждый вид)
15.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	От 3 до 5
ИТОГО НЕ БОЛЕЕ		53+ балла

- 3 балла – соответствие качества выполняемой работы
- 4 балла – положительная динамика
- 5 баллов – высокая эффективность работы

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
библиотекаря**

№	Критерий	Баллы
---	----------	-------

1.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	5
2.	Знание и использование библиотекарем информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	от 5 до 7
3.	Участие библиотекаря в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности	от 5 до 7
4.	Включенность детей в различные виды внеурочной деятельности	от 5 до 7
5.	Взаимодействие с родителями	от 5 до 7
6.	Результаты участия обучающихся в конкурсах, проектах, смотрах, выставках, фестивалях, олимпиадах, конференциях	от 5 до 7
7.	Наличие авторских программ	от 5 до 7
8.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта	от 5 до 7
9.	Публикация методических материалов из опыта работы (разработок, статей), наличие печатных изданий, видеоуроков. Интернет – публикации на региональном и всероссийском уровне.	от 5 до 7 (за каждый вид)
10.	Участие в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, в работе ГМО, РМО, МО, секций	от 5 до 7 (за каждый вид)
11.	Профессиональная активность библиотекаря: участие в жюри конкурсов, в работе творческих групп (баллы суммируются)	от 5 до 7
12.	Руководство методическим объединением, творческой группой	от 5 до 7
13.	Поощрения библиотекаря, в том числе за участие в конкурсах профессионального мастерства (баллы суммируются)	от 5 до 7
14.	Качественное оформление тематических выставок (баллы суммируются)	от 5 до 7
15.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	от 5 до 7
16.	Организация участия обучающихся и их родителей в различных акциях («Сохраним лес!», «Сдай макулатуру – спаси дерево!» и др.	от 5 до 7 (за каждую акцию)
ИТОГО		85+ баллов

5 баллов – соответствие качества выполняемой работы
6 баллов – положительная динамика
7 баллов – высокая эффективность работы

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

№	Критерий	Баллы
1.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка.	5
2.	Знание и использование педагогом – психологом информационно – коммуникационных технологий в процессе профессиональной деятельности.	От 3 до 5
3.	Участие педагога – психолога в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности.	От 3 до 5
4.	Результаты социально-психологической адаптации учащихся 1-х, 5-х и 10-х классов к обучению в новых условиях (результаты диагностики за 2-3 года).	От 3 до 5
5.	Результаты коррекционно-развивающей работы по направлениям деятельности в соответствии с должностной инструкцией при условии охвата не менее 80% от числа нуждающихся в психологической помощи (результаты диагностики за 2-3 года).	От 3 до 5

6.	Реализация педагогом – психологом программ (баллы суммируются): - элективных, профориентационных курсов; - родительских клубов; - кружков психологической направленности и т.д.	От 3 до 5 (за каждый вид)
7.	Наличие авторских программ.	От 3 до 5
8.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта.	От 3 до 5
9.	Наличие научно-методических материалов (баллы суммируются): -методических разработок (при наличии отзывов муниципального или регионального уровня) – 3 балла; -печатных изданий – 4 балла; -интернет – публикаций на профессиональных сайтах – 3 балла.	От 3 до 5 (за каждый вид)
10.	Участие педагога – психолога в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, в работе ГМО, РМО, МО, секций.	От 3 до 5 (за каждый вид)
11.	Проведение педагогом-психологом открытых занятий, мастер-классов (баллы суммируются).	От 3 до 5
12.	Профессиональная и общественная активность педагога – психолога (баллы суммируются): -участие в экспертных комиссиях;	От 3 до 5 (за каждый вид)
	-участие в работе творческих групп; -работа в составе жюри профессиональных конкурсов; -работа в составе аттестационных комиссий; -работа в ПМПК и консилиумах; -сопровождение педагогической практики студентов; -профсоюзная деятельность.	
13.	Результаты участия в смотре – конкурсе психологических кабинетов.	От 3 до 5
14.	Поощрения педагога-психолога в межаттестационный период, в том числе за участие в профессиональных конкурсах (баллы суммируются).	От 3 до 5
15.	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.	От 3 до 5
16.	Качественное проведение профориентационной работы с обучающимися 9-11 классов.	От 3 до 5
ИТОГО		50+ баллов

3 балла – соответствие качества выполняемой работы

4 балла – положительная динамика

5 баллов – высокая эффективность работы

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда (дефектолога)

№	Критерий	Баллы
1.	Повышение квалификации (профессиональная переподготовка) (1 раз в три года)	5 баллов (в течение года со дня повышения (прохождения)

2.	<p>Внедрение современных образовательных технологий</p> <p>-использование ИКТ в коррекционно-образовательном процессе:</p> <p>а) использование коррекционно-обучающих электронных дисков;</p> <p>б) использование сети Интернет;</p> <p>в) работа над собственным сайтом, работа по наполняемости школьного сайта (разработки уроков, мероприятий, новостной материал, статьи...);</p> <p>г) создание собственных электронных образовательных ресурсов к урокам, методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий.</p>	<p>От 5 до 7 (за каждый вид)(max 28 баллов)</p>
3.	<p>Распространение собственного опыта работы учителя-логопеда:</p> <p>а) наличие публикаций, в том числе и интернет-публикации;</p> <p>б) консультирование педагогов и родителей;</p> <p>в) разработка рекомендаций родителям, педагогам, обучающимся;</p> <p>г) наличие целостного обобщенного педагогического опыта;</p> <p>д) общественное признание профессиональной деятельности учителя-логопеда;</p>	<p>От 5 до 7 (max 35 баллов)</p>
4.	<p>Участие в методической научно-исследовательской работе:</p> <p>а) проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, внеклассных мероприятий и др.;</p> <p>б) выступление на совещаниях, семинарах, консилиумах и т.д.;</p> <p>в) результативное участие учителя-логопеда в профессиональных</p>	<p>От 5 до 7 (max 49 баллов)</p>
	<p>конкурсах, проектах;</p> <p>г) результативное участие педагога в инновационной, исследовательской, экспериментальной работе;</p> <p>д) проведение интегрированных занятий;</p> <p>е) прохождение различных курсов без отрыва от работы, обучающих семинаров, вебинаров, тестирований и т.д.</p> <p>ж) участие в работе экспертных комиссий, ППК, творческой группы, жюри и т.д.</p>	
5.	<p>Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса:</p> <p>а) качество успеваемости обучающихся (по результатам диагностики);</p> <p>б) динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи;</p> <p>в) разработка и коррекция программ сопровождения;</p> <p>г) своевременное проведение мониторинга по выявлению детей с проблемами в речевом развитии;</p> <p>д) своевременное и качественное ведение банка данных детей с нарушениями речи;</p> <p>е) организация коррекционно-развивающей деятельности с учетом индивидуальных особенностей детей;</p> <p>ж) положительная динамика полного восстановления речевых функций у обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> · на уровне прошлого года; · выше в сравнении с прошлым годом. <p>з) снижение доли обучающихся с проблемами в речевом развитии по школе</p>	<p>От 5 до 7 (max 56 баллов)</p>

6.	Организация работы с родителями и педагогами: а) работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации); б) работа с родителями по вопросам речевого развития детей (проведение семинаров-практикумов, индивидуальные беседы, консультации, памятки, родительские собрания и т.д.); в) ведение и оформление индивидуальных тетрадей обучающихся для домашних логопедических занятий, речевые карты, журнал учета детей-логопатов и др.)	От 5 до 7 (max 21 балл)
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	От 5 до 7
8.	Своевременная сдача отчетов, документации и т.п.	От 5 до 7
9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений	7 баллов
10.	Особые условия труда и расширение должностных обязанностей: а) сверхнормативная наполняемость; б) работа с детьми с особыми образовательными потребностями; в) участие в проведении сопровождающей диагностики, динамическом наблюдении детей с нарушением формирования и применения средств обучения разной этиологии; г) сложность и напряженность в работе; д) выполнение дополнительных функций, не входящих в круг должностных обязанностей, в связи с производственной необходимостью; е) участие в подготовке и проведении социально-значимых мероприятий; ж) участие в общественной деятельности (субботники, ДНД, ДПДи др.)	От 5 до 7 (max 49 баллов)
ИТОГО		264

5 баллов – соответствие качества выполняемой работы

6 баллов – положительная динамика

7 баллов – высокая эффективность работы

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей вожатой

№	Критерий	Баллы
1.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка.	5
2.	Знание и использование старшим вожатым информационно-коммуникационных технологий в процессе профессиональной деятельности.	От 3 до 5
3.	Личное участие старшего вожатого в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности (баллы суммируются).	От 3 до 5
4.	Результаты участия обучающихся в конкурсах детских общественных организаций, детского самоуправления (баллы суммируются).	От 3 до 5 (за каждый вид)
5.	Результаты участия обучающихся в творческих конкурсах, фестивалях, акциях, выставках и т.д. (баллы суммируются)	от 3 до 5 (за каждый вид)
6.	Наличие целостного обобщенного педагогического опыта.	От 3 до 5

7.	Наличие научно-методических материалов (баллы суммируются): -авторские программы; -методические разработки; -статьи; -печатные издания.	От 3 до 5 (за каждый вид)
8.	Участие старшего вожатого в научно-практических конференциях, педчтениях, педсоветах, в работе ГМО, РМО, МО, секций; проведение открытых мероприятий, мастер-классов (баллы суммируются).	От 3 до 5 (за каждый вид)
9.	Профессиональная и общественная активность педагога: -участие в работе жюри конкурсов; -участие в работе творческих групп; -профсоюзная деятельность.	От 3 до 5 (за каждый вид)
10.	Участие старшего вожатого в профессиональных конкурсах (баллы суммируются).	От 3 до 5
11.	Поощрения старшего вожатого в межаттестационный период(баллы суммируются).	От 3 до 5
ИТОГО		35+ баллов

3 балла – соответствие качества выполняемой работы

4 балла – положительная динамика

5 баллов – высокая эффективность работы

**Критерии оценки профессиональной деятельности педагога
дополнительного образования, педагога профессионального обучения**

№ п	Критерии	Баллы
1.	Победители и призёры конкурсов -школьный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень	2 балла 5 баллов 10 баллов
2.	Увеличение количества обучающихся, принимающих участие в конкурсах	2 балла
3.	Уровень социализации обучающихся Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения	2 балла
4.	Участие учителя в профессиональных конкурсах - Выступление на МО районных семинарах	5 баллов
5.	Участие в муниципальных, региональных рабочих группах -Муниципальные рабочие группы по проверке олимпиад муниципального уровня -региональные рабочие группы	5 баллов 10 баллов
6.	Участие в общественной жизни школы (по решению МО)	4 балла

3 балла – соответствие качества выполняемой работы

4 балла – положительная динамика

5 баллов – высокая эффективность работы

Критерии оценки профессиональной деятельности тьютора.

№	Критерии	Баллы
1.	Повышение качества результатов деятельности	

2.	Доля обучающихся с положительной динамикой уровня воспитанности 100% -81% 80%-61% 60%-41% 40% - 20%	5 баллов 4 балла 3 балла 2 балла
3.	Подготовка участников, победителей и призёров конкурсов, фестивалей, соревнований, смотров, выставок (результат учитывается по самому высокому уровню) -региональный -муниципальный -школьный	10 баллов 5 баллов 3 балла
4.	Реализация (участие в реализации) дополнительных проектов (программ): экскурсионные программы, социальные проекты и другие. -региональный -муниципальный -школьный	10 баллов 5 баллов 3 балла
5.	Доля обучающихся, принявших участие в реализации дополнительных проектов (программ), акций, соревнований, выставок: -региональный -муниципальный -школьный	10 баллов 5 баллов 3 балла
6.	Создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе обучающихся (по результатам анкетирования), по факту предоставления материалов, - удовлетворённость обучающихся – 100%-80% 80-60 %	5 баллов 3 балла
7.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся, привитию навыков ЗОЖ -региональный -муниципальный -школьный	10 баллов 5 баллов 3 балла
8.	Создание условий для повышения эффективности деятельности ОУ Своевременность и <u>качество</u> составления образовательных (рабочих) программ, заполнение журналов, подготовки отчётов о реализации программ, ведение документации	5 баллов
9.	Авторство (соавторство) в разработке документов: -региональный -муниципальный -школьный	10 баллов 5 баллов 3 балла
10.	Создание элементов образовательной Инфраструктуры (оформление кабинета, стендовый материал и т.п.)	5 баллов

11.	Повышение открытости образовательного учреждения Участие в предоставлении опыта работы учреждения, собственного педагогического опыта на различном уровне: - мастер класс - научно-практические конференции, педагогические советы, семинары, - проведение открытых занятий для педагогов	5 баллов
12.	Наличие мероприятий, проведенных совместно с социальными партнерами в рамках реализации образовательной программы: - на уровне школы - на муниципальном уровне - на региональном уровне	2 балла 5 баллов 10 баллов
13.	Участие в работе (выступления): - методического совета школы - временных творческих группах - межсекционных МО	5 баллов
14.	Работа с родителями, общественностью: участие в подготовке и проведении тематических родительских собраний, проведение открытых занятий.	5 баллов
15.	Наличие наград, грамот, благодарственных писем лично тьютору. - на уровне школы - на муниципальном уровне - на региональном уровне	2 балла 5 баллов 10 баллов
17.	Включенность обучающихся в деятельность учреждения (участие в подготовке и проведении мероприятий, акций, соревнований): - краевой уровень - муниципальный - учреждения	5 баллов
18.	Адаптация обучающихся 1 класса	5 баллов
ИТОГО НЕ БОЛЕЕ		115 баллов

3 балла – соответствие качества выполняемой работы

4 балла – положительная динамика

5 баллов – высокая эффективность работы

Критерии оценки профессиональной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№	Критерии	Баллы
1.	Позитивные результаты деятельности советника директора по воспитанию Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах и мероприятиях различных уровней Победы и призовые места в муниципальных мероприятиях Победы и призовые места в региональных мероприятиях Победы и призовые места во всероссийских мероприятиях Участие в мероприятиях (с подтверждением)	5 баллов 10 баллов 15 баллов 3 балла
2.	Разработка авторских программ на уровне ОУ на муниципальном уровне на региональном уровне	3 балла 5 баллов 10 баллов

3.	Участие в проектной деятельности, проектно-исследовательской или опытно- экспериментальной деятельности, в работе стажировочных площадок. на уровне ОУ на муниципальном уровне на региональном уровне	3 балла 5 баллов 10 баллов
4.	Участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях. на уровне ОУ на муниципальном уровне на региональном уровне	3 балла 5 баллов 10 баллов
5.	Участие в интернет мероприятиях С подтверждением участия Слушатель (с подтверждением)	5 баллов 3 балла
6.	Участие в общественной жизни школы (по решению комиссии, за каждое мероприятие)	4 балла
	ИТОГО НЕ БОЛЕЕ	54 балла

3 балла – соответствие качества выполняемой работы

4 балла – положительная динамика

5 баллов – высокая эффективность работы

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала

№	Критерий	Баллы
1.	Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	от 5 до 7
2.	Содержание закреплённых помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии. Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (содержание гардеробов, туалетов и т.д.)	от 5 до 7
3.	Выполнение разовых поручений	от 5 до 7
4.	Соблюдение требований СанПиН	от 5 до 7
5.	Качество выполнения генеральных уборок	от 5 до 7
6.	Обеспечение сохранности и рационального использования оборудования, уборочного инвентаря, моющих и дезинфицирующих средств	от 5 до 7
7.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	от 5 до 7
8.	Участие в ремонте школы и подготовке её к новому учебному году	от 5 до 7
9.	Выполнение работы, сопряжённой с риском для жизни и здоровья	от 5 до 7
10.	Соответствие школьной документации номенклатуре дел образовательного учреждения	от 5 до 7
11.	Обеспечение сохранности и рационального использования технологического оборудования	от 5 до 7
12.	Соответствие учебной программе подготовленных демонстрационных опытов	от 5 до 7
13.	Соответствие учебной программе подготовленных практических и лабораторных работ	от 5 до 7
14.	Эстетические условия оформления кабинета, пространства школы	от 5 до 7
15.	Обеспечение сохранности и рационального использования учебного оборудования	от 5 до 7

16.	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности	от 5 до 7
17.	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий на пришкольном участке (состояние урн, скамеек и т.д.)	от 5 до 7
18.	Качественная уборка школьной территории	от 5 до 7
19.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	от 5 до 7
20.	Качественное выполнение ремонтных работ	от 5 до 7
ИТОГО НЕ БОЛЕЕ		140 баллов

5 баллов – соответствие качества выполняемой работы

6 баллов – положительная динамика

7 баллов – высокая эффективность работы

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря:

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Качество выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.	От 5 до 7
2.	Своевременный, качественный прием и рассылка входящей исходящей документации.	От 5 до 7
3.	Соблюдение сроков исполнения документации.	От 5 до 7
4.	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений руководителя до исполнителей.	От 5 до 7
5.	Своевременный контроль за исполнением изданных приказов и распоряжений.	От 5 до 7
6.	Качественная подготовка проектов приказов.	От 5 до 7
7.	Качественное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой, сохранность и архивация документации.	От 5 до 7
8.	Оперативность в регистрации и выдачи справок обучающимся по месту требования.	От 5 до 7
9.	Своевременное отправление на прежнее место обучения подтверждения (копия приказа, справка) на прибывших обучающихся.	от 5 до 7
10.	Оперативность в оформлении и выдачи личных дел на выбывающих обучающихся.	От 5 до 7
11.	Своевременное формирование и внесение изменений в списки классов на текущий учебный год обучающихся.	От 5 до 7
12.	Качественное ведение журналов регистрации.	От 5 до 7
13.	Своевременная выдача расписок о приеме документов в 1-й и 10-й классы.	От 5 до 7
14.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников учреждения и министерства (доброжелательность и вежливость при исполнении должностных обязанностей)	От 5 до 7
15.	Участие в социально-значимых мероприятиях (экологические субботники, благотворительные ярмарки и т.п.)	От 5 до 7
ИТОГО НЕ БОЛЕЕ		105 баллов

5 баллов – соответствие качества выполняемой работы

6 баллов – положительная динамика

7 баллов – высокая эффективность работы

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности инженера

№	Критерий	Баллы
1.	Повышение квалификации, профессиональная переподготовка ит.п. (за каждый вид, баллы суммируются)	5 баллов
2.	Отсутствие случаев травматизма сотрудников в образовательной организации	7 баллов
3.	Своевременная и качественная разработка мероприятий по охране труда, предупреждению несчастных случаев с работниками	От 5 до 7
4.	Качественное исполнение должностных обязанностей (ведение документации, подготовка отчетов и др.)	От 5 до 7
5.	Своевременность проведения инструктажей по охране труда, подготовка проектов нормативных документов в области охраны труда	От 5 до 7
6.	Отсутствие зафиксированных нарушений в образовательном процессе и трудовой деятельности сотрудников учреждения образования норм и правил охраны труда	От 5 до 7
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	От 5 до 7
8.	Умение прогнозировать и планировать работу	От 5 до 7
9.	Разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы охраны труда в общеобразовательной организации	От 5 до 7
10.	Своевременная переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда в случае вступления в силу новых или внесение изменений в действующие нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права	От 5 до 7
11.	Постоянная координация и контроль обеспечения работников образовательного учреждения средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности, организация и контроль установки средств коллективной защиты	От 5 до 7 (max 14 баллов)
12.	участие в общественной деятельности (субботники, ДНД, ДПД, трудовые десанты и т.п.)	От 5 до 7
13.	Отсутствие обоснованных и зафиксированных жалоб со стороны сотрудников учреждения, родителей (законных представителей) обучающихся, вышестоящих организаций и т.д.	От 5 до 7
ИТОГО		67+ баллов

5 баллов – соответствие качества выполняемой работы

6 баллов – положительная динамика

7 баллов – высокая эффективность работы

Выполнение дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности, делегирование полномочий по организации работы трудового коллектива.

№	Критерий	Баллы
1	Выполнение работ по обслуживанию компьютеров, ведение школьного сайта	150
2	Выполнение работ по обслуживанию компьютеров и ведение госпаблика VK7	50
3	Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета, управляющего совета, общего собрания коллектива	100
4	Подготовка организаторов и ППЭ к ЕГЭ	100

5	Выполнение обязанностей воспитателя кадетских классов	300
6	Работа в программе «Аттестат» при заполнении аттестатов об окончании ООО и СОО	100
7	Работа в программе «Навигатор 31»	100
8	Выполнение обязанностей руководителя школьного музея	200
9	Организация и проведение Всероссийской олимпиады школьников	100
10	Школа полного дня	500
11	За подготовку стобалльников	150
12	За подготовку высокобалльников (90 и выше)	100
13	За работу в медклассах (профильные предметы-химия,биология, медицина)	100
14	Участие в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в школе	150
15	Надбавка учителям иностранного языка за дополнительную работу с обучающимися с основным немецким языком, дополнительные часы с обучающимися с ОВЗ	50-150
16	Начальник лагеря	100
17	Ведение архива, работа с кадрами, работа на площадке «РТС-Тендер», Работа на официальном сайте «Bus.gov.ru»	200
18	Работа с медицинскими книжками	100
19	Ответственный за питание	200
20	Работа с правоохранительными органами (переписка, ответы на официальные документы)	150
21	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за усиление (повышение) воспитательного компонента основной образовательной программы, формирующий рост ценностей патриотического воспитания школьников Руководство школьными методическими объединениями	100-200 100
22.	Организация работников школы по подписке на различные печатные издания (газеты и др.)	50

Дополнительные критерии оценки результативности профессиональной деятельности всех категорий работников МБОУ «СОШ № 3»

В случае образовавшейся в образовательной организации по итогам года неизрасходованной части фонда оплаты труда (экономии):

4.1.1. за счёт средств федерального и регионального бюджета, в части софинансирования, по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательной организации производится выплата по данной должности на основании протокола Управляющего совета и утверждается приказом руководителя организации по результатам труда работника;

4.1.2. по категориям работников общеобразовательной организации (административно-управленческий персонал, учителя и прочие педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал) производится выплата по основной должности или по внутреннему совместительству по результатам трудовой деятельности (по итогам года)

а) Учитель

№ п/п	Критерии оценки эффективности	Баллы
1.	Выполнение дополнительных функций, не входящих в объем должностных обязанностей	Не более 50 баллов

2.	Сложность и напряженность в работе, связанная с выполнением обязанностей в условиях карантина (пандемии COVID-19, ОРВИ, ОРЗ, гриппа) или риска его введения	Не более 10 баллов
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 10 баллов
4.	Достижение высоких личных результатов в профессиональной деятельности (по итогам года)	Не более 10 баллов
5.	Личный вклад в повышение имиджа образовательной организации (по итогам года)	Не более 10 баллов
6.	Большой личный вклад в формирование культурного нравственного развития личности обучающихся	Не более 10 баллов
7.	Большой личный вклад в формирование духовности и патриотизма у обучающихся школы.	Не более 10 баллов
8.	За добросовестный труд и большой вклад в дело воспитания образования подрастающего поколения (по итогам года)	Не более 10 баллов
9.	За личный вклад в достижения образовательной организации высоких показателей в сфере «Образование» за истекший год	Не более 10 баллов
Итого баллов		130 баллов

б) Административный персонал

№ п/п	Критерии оценки эффективности	Баллы
1.	Сложность и напряженность в работе	Не более 10 баллов
2.	Досрочное и качественное исполнение отчетов, ответов на письма и т.д.	Не более 10 баллов
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 10 баллов
4.	Выполнение дополнительных функций, не входящих в объем должностных обязанностей	Не более 10 баллов
5.	Вклад (в том числе личный) в повышение имиджа образовательной организации	Не более 10 баллов
6.	За личный вклад в достижения образовательной организации высоких показателей в сфере «Образование» за истекший год	Не более 10 баллов
7.	За добросовестный труд, большой вклад в дело воспитания и образования подрастающего поколения	Не более 10 баллов
8.	За добросовестный труд и образцовое исполнение должностных обязанностей	Не более 10 баллов
Итого баллов		80 баллов

в) Прочий педагогический персонал:

№ п/п	Критерии оценки эффективности	Баллы
-------	-------------------------------	-------

1.	Сложность и напряженность в работе, связанная с выполнением обязанностей в условиях карантина (пандемии COVID-19, ОРВИ, ОРЗ, гриппа) или риска его введения	Не более 3 баллов
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Не более 3 баллов
3.	Выполнение работником поручений, не связанных с должностными обязанностями	Не более 3 баллов
4.	Личный вклад в повышение имиджа образовательной организации	Не более 3 баллов
5.	Большой личный вклад в формирование культурного и нравственного развития личности обучающихся	Не более 3 баллов
6.	Большой личный вклад в формирование духовности, нравственности и патриотизма у обучающихся школы	Не более 3 баллов
7.	За добросовестный труд и большой вклад в дело воспитания и образования обучающихся (по итогам года)	Не более 3 баллов
	Итого баллов	21 балл

г) Учебно-вспомогательный персонал, технические исполнители и обслуживающий персонал

№ п/п	Критерии оценки эффективности	Баллы
1.	Выполнение работником поручений, не связанных с должностными обязанностями: <ul style="list-style-type: none"> · устранение поломок и неполадок оборудования и технических устройств; · качественное выполнение сложного ремонта зданий и помещений школы (в том числе косметического); · участие работника в инвентаризации; · работа в дополнительных программах, связанных с расширением выполняемых обязанностей. 	Не более 20 баллов
2.	Сложность и напряженность в работе, связанная с выполнением обязанностей в условиях карантина (пандемии COVID-19, ОРВИ, ОРЗ, гриппа) или риска его введения	Не более 10 баллов
3.	Личный вклад в повышение (поддержания) имиджа образовательной организации	Не более 10 баллов
4.	За добросовестный труд и образцовое исполнение должностных обязанностей	Не более 10 баллов
	Итого баллов	50 баллов

5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Приложение № 2

(Приложение № 3 к
Методике, утвержденной
постановлением правительства
Белгородской области от 30.09.2019 г.
№421-пп (с изменениями и
дополнениями))

Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного характера, устанавливаемых педагогическим и другим работникам общеобразовательных организаций

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями	10

Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах *	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20
при наличии комбинированных мастерских	до 35
Руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах и школах-интернатах, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат), с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
30 и более	100
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30 % при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за дистанционное обучение)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	100

Педагогическим работникам за работу по формированию у учащихся навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук)	20
Профессорско-преподавательскому составу за реализацию программ в рамках учебного плана (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук) за 18 часов недельной нагрузки (за фактическое количество рассчитывается пропорционально)	75
Прочим педагогическим работникам (за исключением советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями), а также работающим по внутреннему совместительству педагогам дополнительного образования, (занимающим по основному месту работы должность учителя в данной образовательной организации) за обеспечение сопровождения образовательного процесса при реализации общеобразовательных программ (за количество часов, рассчитывается пропорционально от нормы 18 часов)	до 8
Прочим педагогическим работникам, принимаемым по совместительству в общеобразовательные организации под эгидой Российской Академии Наук на ставки дополнительного образования, являющимися профессорско-преподавательским составом вузов, за 18 часов недельной нагрузки (за фактическое количество	300

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
рассчитывается пропорционально от нормы 18 часов)	
Специалистам в сфере закупок государственных организаций системы образования, главным экономистам, экономистам государственных организаций системы образования за сложность и важность выполняемых работ	100
Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за усиление (повышение) воспитательного компонента основной образовательной программы, формирующий рост ценностей патриотического воспитания школьников	до 118
Педагогическим работникам (включая учителей) общеобразовательных организаций Белгородской области, ведущим занятия с обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, расположенных на территории Белгородской области (за фактическое количество часов, рассчитывается пропорционально от 18 часов)	30

Педагогическим работникам (включая учителей), за работу с детьми, находящимися на длительном лечении в ОГБУЗ «Детская областная клиническая больница», в рамках реализации проекта «УчимЗнаем» за установленную норму недельной нагрузки (пропорционально фактически отработанному времени)	120
Руководителю структурного подразделения за организацию работы с детьми, находящимися на длительном лечении в ОГБУЗ «Детская областная клиническая больница», в рамках реализации проекта «УчимЗнаем»	120

*Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школамне более 15.

Оснащение кабинетов общеобразовательных организаций должно соответствовать перечню учебного и компьютерного оборудования.

Приложение № 3

(Приложение № 4 к Методике, утвержденной постановлением правительства Белгородской области от 19.02.2024 г. № 66-пп (с изменениями и дополнениями))

Размер окладов учителей государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
Учитель:	
- без квалификационной категории;	14 034
- 1 квалификационная категория;	16 373
- высшая квалификационная категория	17 748

Приложение № 4

(Приложение № 5 к Методике,
утвержденной постановлением
правительства Белгородской области
от 30.09.2019 г. № 421-пп (с
изменениями и дополнениями))

**Гарантированная доплата молодым специалистам, устанавливаемая
педагогическим работникам общеобразовательных организаций**

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов <*>)
---------------------	--

<p>Гарантированная доплата молодым специалистам <*> устанавливается на период первого года трудоустройства выпускникам профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, получившим соответствующий документ об уровне образования и квалификации, принятым в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, на работу в образовательную организацию не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет)</p>	<p>30</p>
--	-----------

В случаях, когда молодой специалист осуществлял педагогическую деятельность в образовательной организации до получения документа об уровне образования и квалификации, гарантированная выплата осуществляется на период первого года трудовой деятельности с даты выдачи документа об уровне образования и квалификации.

* Определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 [закона Белгородской области от 31 октября 2014 года N 314 "Об образовании в Белгородской области"](#).

Приложение № 5
(Приложение № 6 к Методике,
утвержденной постановлением
правительства Белгородской области от
30.09.2019 г. № 421-пп
(с изменениями и дополнениями)

Гарантированные доплаты учителям за выполнение функций наставника, методиста в общеобразовательных организациях

Наименование доплат	Размер доплаты (в рублях)
---------------------	---------------------------

Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3 000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2 000

Приложение № 6
(Приложение N 5 к постановлению
Правительства Белгородской области
от 09.10.2023 г. № 556-пп)

Базовые должностные оклады руководящих работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в зависимости от группы оплаты труда руководителей с учетом аттестации руководителей

N п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор, соответствующий занимаемой должности:				
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет;	16 644	15 060	13 949	12 997
	- вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	15 060	13 949	12 997	12 046
2.	Заместитель директора:				
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	12 657	11 719	10 922	10 125
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	13 969	12 657	11 719	10 922
3.	Главный: бухгалтер, экономист, инженер, механик, старший мастер:	11 740	10 911	10 250	9 424
	- имеющий среднее профессиональное образование;				
	- имеющий высшее профессиональное образование	13 060	11 740	10 911	10 250

Приложение № 7
(Приложение № 8 к Методике,
утвержденной постановлением
правительства Белгородской области от
19.02.2024 г. № 66-пп)

**Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным
группам должностей работников государственных общеобразовательных
организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы начального общего, основного общего,
среднего общего образования**

N п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
1. Административный персонал		
1.1.	Руководитель структурного подразделения организации образования:	
	- в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;	10 436
	- в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	11 266
	- в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	12 167
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	13 106
1.2.	Заведующий библиотекой:	
	- в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей;	9 590
	- в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	10 436
	- в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	10 860
	- в библиотеках, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	11 725
	- в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	12 167
1.3.	Заведующий архивом (канцелярией):	
	- при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел;	9 590
	- при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел	10 001
1.4.	Заведующий хозяйством	9 590
1.5.	Заведующий складом	9 590
1.6.	Начальник котельной:	
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	9 590
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	11 282
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	13 106
1.7.	Начальник гаража:	
	- предприятия, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей;	9 590

	- предприятия, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей;	9 970
	- предприятия, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей;	11 725
	- предприятия, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	13 106
1.8.	Начальник (заведующий) мастерской:	
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	9 590
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	11 282
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	13 106
1.9.	Заведующий общежитием:	
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей;	9 590
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к II группе по оплате труда руководителей;	9 970
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей	11 282
1.10.	Заведующий столовой:	
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	9 590
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	10 436
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	12 167
1.11.	Заведующий производством (шеф-повар):	
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности;	10 187
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку;	10 812
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку	11 282
1.12.	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части):	
	- в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	11 756
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	12 710
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	13 713

	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	14 766
1.13.	Заведующий учебной частью	10 409
2. Педагогические работники государственных и муниципальных общеобразовательных организаций		
2.1.	Инструктор по труду:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	13 243
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 391
2.2.	Инструктор по физической культуре:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	13 243
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 391
2.3.	Музыкальный руководитель:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	13 243
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 391
2.4.	Инструктор-методист:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов);	14 391
	- имеющий высшую квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов)	15 483
2.5.	Педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.6.	Концертмейстер:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.7.	Педагог-организатор:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.8.	Социальный педагог:	
	- без квалификационной категории;	13 243
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.9.	Тренер-преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267

	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.10.	Мастер производственного обучения:	
	- без квалификационной категории;	12 906
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.11.	Методист:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.12.	Педагог-психолог:	
	- без квалификационной категории;	13 243
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.13.	Старший инструктор-методист:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.14.	Старший педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.15.	Старший тренер-преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.16.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности:	
	- без квалификационной категории;	13 243
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.17.	Руководитель физического воспитания:	
	- без квалификационной категории;	13 243
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.18.	Старший воспитатель, воспитатель:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.19.	Старший методист:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.20.	Педагог-библиотекарь:	
	- без квалификационной категории;	12 268

	- имеющий I квалификационную категорию;	13 243
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 391
2.21.	Тьютор:	
	- без квалификационной категории;	13 243
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483
2.22.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог:	
	- без квалификационной категории;	14 034
	- имеющий I квалификационную категорию;	16 373
	- имеющий высшую квалификационную категорию	17 748
2.23.	Старший вожатый:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	13 243
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 391
2.24.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 984
2.25.	Преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	12 268
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 267
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483

* Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25 процентов от базовых должностных окладов.

3. Медицинские работники

3.1.	Врач, зубной врач:	
	- без квалификационной категории;	12 054
	- имеющий II квалификационную категорию;	15 190
	- имеющий I квалификационную категорию;	16 382
	- имеющий высшую квалификационную категорию	17 644
3.2.	Фельдшер:	
	- без квалификационной категории;	11 948
	- имеющий II квалификационную категорию;	12 177
	- имеющий I квалификационную категорию;	13 339
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 651
3.3.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, зубной техник, рентгенолаборант, фельдшер-лаборант:	
	- без квалификационной категории;	10 045
	- имеющий II квалификационную категорию;	10 337
	- имеющий I квалификационную категорию;	10 827
	- имеющий высшую квалификационную категорию	11 323
3.4.	Заведующий здравпунктом	14 054
3.5.	Массажист	14 054
4. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		

4.1.	Вожатый	10 898
4.2.	Специалист (в том числе: по охране труда, технический, маркетолог, менеджер, аранжировщик, заведующий постановочной частью и т.д.):	
	- без квалификационной категории;	9 590
	- имеющий II категорию;	10 004
	- имеющий I категорию	11 762
4.3.	Библиотекарь (библиограф, редактор, корректор):	
	- без квалификационной категории;	9 590
	- имеющий II категорию;	9 772
	- имеющий I категорию	10 234
	- ведущий библиотекарь	11 762
4.4.	Младший воспитатель:	
	- имеющий среднее (полное) общее образование и курсовую подготовку;	9 590
	- имеющий среднее профессиональное образование	9 772
4.5.	Помощник воспитателя	9 590
4.6.	Ассистент (помощник)	9 590
4.7.	Секретарь учебной части:	
	- имеющий среднее (полное) общее образование;	9 590
	- имеющий среднее профессиональное образование;	10 089
	- имеющий высшее профессиональное образование	10 625
4.8.	Диспетчер образовательной организации:	9 590
	- без квалификационной категории	
4.9.	Дежурный по общежитию:	
	- при работе в общежитиях коридорного типа;	9 590
	- при работе в общежитиях секционного и квартирного типа	9 772
4.10.	Диспетчер (включая старшего)	9 590
4.11.	Инспектор (включая старшего)	9 590
4.12.	Лаборант (включая старшего)	9 590
4.13.	Бухгалтер:	
	- без квалификационной категории;	9 590
	- имеющий II категорию;	10 526
	- имеющий I категорию	11 762
4.14.	Бухгалтер (ревизор):	
	- без квалификационной категории;	9 590
	- имеющий II категорию;	10 526
	- имеющий I категорию	11 762
4.15.	Экономист:	
	- без квалификационной категории;	9 590
	- имеющий II категорию;	10 526
	- имеющий I категорию	11 762
4.16.	Техник:	
	- без квалификационной категории;	9 590

	- имеющий II категорию;	10 526
	- имеющий I категорию	11 762
4.17.	Инженер:	
	- без квалификационной категории;	9 590
	- имеющий II категорию;	10 526
	- имеющий I категорию	11 762
4.18.	Механик:	
	- без квалификационной категории;	9 590
	- имеющий II категорию;	9 772
	- имеющий I категорию	10 707
4.19.	Юрисконсульт:	
	- без квалификационной категории;	9 590
	- имеющий II категорию;	10 234
	- имеющий I категорию	11 762
4.20.	Главный юрист	9 766
4.21.	Аккомпаниатор	9 590
4.22.	Электроник:	
	- без квалификационной категории;	9 760
	- имеющий II категорию;	11 237
	- имеющий I категорию	13 713
4.23.	Программист:	
	- без квалификационной категории;	9 760
	- имеющий II категорию;	11 237
	- имеющий I категорию	13 713
4.24.	Документовед:	
	- без квалификационной категории;	9 590
	- имеющий II категорию;	10 123
	- имеющий I категорию	11 762
4.25.	Специалист по кадрам	10 436
4.26.	Администратор	9 590
4.27.	Старший администратор	9 768
4.28.	Секретарь-референт	9 590
4.29.	Специалист в сфере закупок (в государственных организациях системы образования):	
	-имеющий среднее специальное образование, подготовку по установленной программе;	11 740
	- имеющий высшее образование и подготовку по установленной программе	13 060
4.30.	Экономист (в государственных организациях системы образования):	
	- имеющий среднее специальное образование;	10 911
	- имеющий высшее образование	11 740
5. Технические исполнители и обслуживающий персонал		

5.1.	Экспедитор Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца	9 590
5.2.	Делопроизводитель Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 590
5.3.	Секретарь Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 590
5.4.	Секретарь-машинистка Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	9 590
5.5.	Кассир (включая старшего) Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	
	- при выполнении должностных обязанностей кассира	9 590
	- при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	9 772
5.6.	Архивариус Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	
	- при выполнении работ в канцеляриях учреждений, организаций, предприятий;	9 590
	- при выполнении работ в архивных учреждениях, а также архивах, являющихся структурными подразделениями	9 772
5.7.	Машинистка Требования к квалификации:	
	- общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе (машинистка II категории);	9 590
	- общее среднее образование, специальная подготовка по установленной программе, стаж работы в должности машинистки I категории	9 772
5.8.	Калькулятор	9 590
5.9.	Настройщик музыкальных инструментов	9 590
5.10.	Аппаратчик химводоочистки	9 590
5.11.	Экспедитор по перевозке грузов Требования к квалификации:	
	общее среднее образование, индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	
	- при сопровождении грузов, не требующих особых условий транспортировки;	9 590

	- при сопровождении грузов, требующих особых условий транспортировки	9 772
5.12.	Комендант Требования к квалификации:	
	- среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев;	9 590
	- среднее профессиональное образование	9 772
5.13.	Водитель автомобиля Требования к квалификации: Наличие у водителя категории "Д"	10 093
5.14.	Водитель автомобиля	9 627
5.15.	Гардеробщик	9 590
5.16.	Горничная	9 590
5.17.	Грузчик	9 590
5.18.	Дворник	9 590
5.19.	Дезинфектор	9 590
5.20.	Кастелянша	9 590
5.21.	Киномеханик	9 590
5.22.	Кладовщик	9 590
5.23.	Лифтер	9 590
5.24.	Лаборант химического анализа	9 590
5.25.	Старший оператор котельной	10 166
5.26.	Оператор котельной	9 590
5.27.	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования при работе в котельной	9 590
5.28.	Слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики	9 590
5.29.	Газоэлектросварщик	9 590
5.30.	Оператор хлораторной установки	9 590
5.31.	Оператор аппаратов микрофильмирования и копирования	9 590
5.32.	Оператор копировальных и множительных машин	9 590
5.33.	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	9 590
5.34.	Повар	10 187
5.35.	Кухонный рабочий	9 590
5.36.	Подсобный рабочий	9 590
5.37.	Буфетчик	9 590
5.38.	Плотник	9 590
5.39.	Вахтер	9 590
5.40.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Высший разряд	9 785
5.41.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9 590
5.42.	Столяр строительный	9 590
5.43.	Слесарь	9 590
5.44.	Слесарь-сантехник	9 590

5.45.	Электрогазосварщик	9 590
5.46.	Электрик	9 590
5.47.	Рабочий теплицы, цветовод	9 590
5.48.	Рабочий по ремонту спортивного оборудования и инвентаря	9 590
5.49.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	9 590
5.50.	Садовник	9 590
5.51.	Сторож (вахтер)	9 590
5.52.	Тракторист	9 590
5.53.	Уборщик служебных помещений	9 590
5.54.	Уборщик территорий	9 590
5.55.	Системный администратор	9 590
5.56.	Контролер технического состояния автотранспортных средств	9 590
5.57.	Режиссер (режиссер-постановщик), постановщик, хореограф, звукорежиссер:	
	- режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер III категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий среднее специальное образование;	9 760
	- режиссер, балетмейстер, хормейстер II категории, художник-	10 707

	руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий высшее специальное образование или среднее специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание "Народный", "Образцовый", а также в профессиональных творческих коллективах;	
	- режиссер, балетмейстер, хормейстер I категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий высшее специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание "Народный", "Образцовый", или в профессиональных творческих коллективах	11 762
5.58.	Звукооператор	9 590

Приложение № 3

к коллективному договору
МБОУ «СОШ №3»
на 2025-2027 г.г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
МБОУ «СОШ №3»
_____ С. В. Ильминская
« 04 » декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ №3»
_____ Битюцкая А. А.
приказ № 221
от « 04 » декабря 2024 г.

**Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по
улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению
уровней профессиональных рисков либо недопущению
повышения их уровней
на 2025-2027 г.г.**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Проведение обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	По мере необходимости, по графику	Директор, инженер
2	Обеспечение работников СИЗ в соответствии с действующим законодательством	По мере необходимости	Директор заместитель директора по АХЧ
3	Приобретение наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучению безопасным приемам и методам выполнения работ. Проведение выставок, смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда.	По мере необходимости	Директор, инженер
4	Проведение периодических медицинских осмотров.	1 раз в год	Директор, инженер
5	Приобретение и обслуживание противопожарных средств (огнетушители, ведра, лопаты)	По мере необходимости	Директор
6	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи, укомплектование набором медицинских изделий для оказания первой помощи, медицинских аптечек.	По мере необходимости	Директор

7	Проведение систематического контроля за соблюдением безопасных условий труда работниками.	По графику	Комиссия по ОТ
8	Обслуживание и содержание тротуаров, лестничных пролетов на территории школы в целях обеспечения безопасности работников.	В течение года	Директор, заместитель директора по АХЧ
9	Пропаганда здорового образа жизни (дни здоровья, беседы и т.д.)	В течение года	Профсоюз
10	Практическая отработка действий в случае возникновения пожара, ЧС.	По графику	Преподаватель-организатор ОБЗР
11	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	В течение года	Директор, заместитель директора по АХЧ
12	Поддержание в исправном состоянии и обновление сигнальных знаков.	В течение года	Преподаватель-организатор ОБЗР, заместитель директора по АХЧ
13	Проведение СОУТ	В течение года по необходимости	Директор, инженер

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Проведение обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	По мере необходимости, по графику	Директор, специалист по охране труда
2	Обеспечение работников СИЗ в соответствии с действующим законодательством	По мере необходимости	Директор завхоз
3	Приобретение наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучению безопасным приемам и методам выполнения работ. Проведение выставок, смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда.	По мере необходимости	Директор, ответственный за охрану труда
4	Проведение периодических медицинских осмотров.	1 раз в год	Директор, ответственный за охрану труда
5	Приобретение и обслуживание противопожарных средств (огнетушители, ведра, лопаты)	По мере необходимости	Директор

6	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи, укомплектование набором медицинских изделий для оказания первой помощи, медицинских аптечек.	По мере необходимости	Директор
7	Проведение систематического контроля за соблюдением безопасных условий труда работниками.	По графику	Комиссия по ОТ
8	Обслуживание и содержание тротуаров, лестничных пролетов на территории школы в целях обеспечения безопасности работников.	В течение года	Директор, заместитель директора по АХЧ
9	Пропаганда здорового образа жизни (дни здоровья, беседы и т.д.)	В течение года	Профсоюз
10	Практическая отработка действий в случае возникновения пожара, ЧС.	По графику	Преподаватель- организатор ОБЖ
11	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	В течение года	Директор, завхоз
12	Поддержание в исправном состоянии и обновление сигнальных знаков.	В течение года	Преподаватель- организатор ОБЖ,завхоз
13	Проведение СОУТ	В течение года по необходимости	Директор, ответственный за охрану труда

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
МБОУ «СОШ №3»
_____ С. В. Ильминская
« 04 » декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №3»
_____ Битюцкая А. А.
приказ № 221
от « 04 » декабря 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами
индивидуальной защиты.

Настоящий Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3 с углубленным изучением отдельных предметов» г.Алексеевка разработан в соответствии приказом № 767н от 29 октября 2021 г. «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ЕДИНЫХ ТИПОВЫХ НОРМ ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СМЫВАЮЩИХ СРЕДСТВ»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи
1	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		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.
2	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1

			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		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.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		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.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
4	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
5	Электрик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Средства защиты ног	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

			Боты или галоши диэлектрические	До износа
		Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	6 пар
			Перчатки диэлектрические	До износа
		Средства защиты органов дыхания	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 шт
6	Учитель химии	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Фартук из химически стойкого материала	1 шт
		Средства защиты рук	Перчатки резиновые	6 пар
		Средства защиты глаз	Очки или защитный щиток лицевой	1 шт
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
7	Учитель физики	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты глаз	Очки или защитный щиток лицевой Диэлектрические резиновые коврик и перчатки, инструмент с изолированными ручками, указатель напряжения	1 шт до износа

8	Учитель биологии	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
9	Учитель технологии (мальчики)	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Средства защиты рук	Рукавицы (перчатки) комбинированные	4 пары
		Средства защиты головы	Берет	1 шт
		Средства защиты глаз	Очки или защитный щиток лицевой Диэлектрический коврик	1 шт До износа
10	Учитель технологии (девочки)	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Фартук	1 шт
		Средства защиты головы	Косынка	1 шт
			Диэлектрический коврик	До износа
11	Лаборант кабинета физики	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
12	Лаборант кабинета химии	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	12 пар
		Средства защиты глаз	Очки защитные от химических факторов	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов	до износ

			дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
13	Слесарь-ремонтник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
МБОУ «СОШ №3»

_____ С. В. Ильминская
«04» декабря 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ №3»

_____ Битюцкая А. А.
приказ № 221
от «04» декабря 2024г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников с ненормированным рабочим днём, которым
предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого
отпуска**

В соответствии со ст. 91, 101, 116 Трудового кодекса Российской Федерации установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

№ п/п	Должность в ОУ	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
1	Директор	7 календарных дней