

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №8»  
С. ДМИТРИЕВСКОГО КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

От Работодателя:



Директор МКОУ СОШ №8

Макаренко С.М./

«28» апреля 2023 г

От Работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации



МКОУ СОШ №8

/Деркач Г.А./

«28» апреля 2023 г

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Коллективный договор зарегистрирован  
в уведомительном порядке  
*без замечаний*

За № *251* «*28*» *04* 20*23* г.

Регистрацию произвел *Дерг*  
*спец. УИСЗН В.В. Гостева*

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого общеобразовательного  
учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №8»

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

с «28» апреля 2023 г. по «28» апреля 2026 г.

с. Дмитриевское, 2023

## **Оглавление**

Раздел I. Общие положения .....	3
Раздел II. Трудовые отношения .....	6
Раздел III. Обеспечение занятости .....	9
Раздел IV. Развитие кадрового потенциала .....	11
Раздел V. Рабочее время и время отдыха .....	13
Раздел VI. Оплата труда .....	20
Раздел VII. Охрана труда.....	25
Раздел VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации .....	27
Раздел IX. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов .....	30
Раздел X. Поддержка молодых педагогов .....	34
Раздел XI. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора .....	35
Раздел XII. Ответственность сторон .....	36
Раздел XIII. Заключительные положения .....	36

## Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №8» с. Дмитриевского Красногвардейского муниципального округа (далее МКОУ СОШ № 8).

Коллективный договор составлен с учетом требований районного Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края на 2022-2024 годы. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда" от 1.03.2007 г. № 6-кз;
- Краевое трехстороннее соглашение между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;

1.2. Коллективный договор заключен с целью повышения жизненного уровня работников МКОУ СОШ № 8, членов их семей и содержит дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательства сторон коллективного договора по улучшению условий и оплаты труда работников, предоставлению различных льгот, гарантий и компенсаций, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представленный руководителем муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №8» с. Дмитриевского Красногвардейского муниципального округа (далее – **Работодатель**);
- работники МКОУ СОШ № 8, представленные председателем первичной профсоюзной организации (далее – **Профсоюз**).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на:

- всех работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №8» с. Дмитриевского Красногвардейского муниципального округа, в том числе не являющихся членами первичной профсоюзной организации (ст. 43 ТК РФ);
- членов семей работников организации (в части специально оговоренных льгот);
- неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в МКОУ СОШ №8 (в части специально оговоренных льгот).

1.5. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до 28 апреля 2026 года.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Профсоюз выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.6. В коллективный договор по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном ТК РФ, могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к настоящему коллективному договору.

Принятые изменения и дополнения в Коллективном договоре, оформленные приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзной организации и работников школы. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников МКОУ СОШ №8 в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения и расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.10. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до конца реорганизации, заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

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

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

— обсуждение с работодателем вопросов о работе 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 МКОУ СОШ №8 единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) 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. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации по согласованию с профкомом приняты следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору:

\* приложение 1. Положение об оплате труда;

\* приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка организации;

\* приложение 3. Перечень профессий, которым выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;

\* приложение 4. Перечень профессий и работ, на которых установлены доплаты за вредные и опасные условия труда;

\* приложение 5. Соглашение по охране труда;

\* приложение 6. Состав комиссии по охране труда;

\* приложение 7. Состав комиссии по трудовым спорам;

\* приложение 8. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.

\* приложение 9. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

1.13. Изменения вышеуказанных актов после подписания настоящего коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором (ст.8 ТК РФ).

1.14. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев, в течение которых по инициативе любой из сторон может быть заключен новый коллективный договор или внесены дополнения и изменения в настоящий договор (ст.43 ТК РФ).

1.15. Переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты сторонами не позднее 5 мая 2022 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **Раздел II. Трудовые отношения**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах (один передается работнику, другой хранится у **Работодателя**) на неопределенный срок или на определенный срок, указанный в договоре, но не более 5 лет.

**Срочный договор** заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ):

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определенного периода времени (сезона);
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные и пусконаладочные работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- для проведения работ с заведомо определенным периодом их выполнения;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в МКОУ СОШ № 8 по совместительству, с вновь прибывшими пенсионерами, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов;
- с руководителем, заместителями руководителей.

С руководителями школы трудовой договор заключается на определенный или не определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется Уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ,

допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст.67 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу **Работодатель** обязан ознакомить работника с действующими в МКОУ СОШ № 8 коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, с состоянием условий труда на его рабочем месте.

2.4. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании (испытательном сроке). Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

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

Кроме того, испытание при приеме на работу не устанавливается для бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.5. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для учителей-предметников, имеющих высшую или первую квалификационную категорию, подлежащих аттестации на соответствие занимаемой должности.

2.6. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст.57 ТК РФ).

2.7. Порядок заключения и расторжения трудового договора изложен в правилах внутреннего трудового распорядка (приложение 2 к настоящему коллективному договору.)

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

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

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

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

2.8.4. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.8.5. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем с учетом мнения Профсоюза.

2.8.6. В трудовой договор с работниками кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника (в целях защиты персональных данных работников работодателем совместно с профкомом разрабатывается **Положение о порядке работы с персональными данными работников.**

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

2.8.8. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев.

2.8.9. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, льготы и компенсации и др.

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

2.8.11. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

2.8.13. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.8.15. Работодатель не имеет права привлекать работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

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

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

2.10. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднемесячного.

### **Раздел III. Обеспечение занятости**

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

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;

- содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;

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

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников МКОУ СОШ № 8, рассматриваются **Работодателем** предварительно с участием **Профсоюза** (ст.82 ТК РФ).

Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по обеспечению занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:

- приостановление найма приема на работу до трудоустройства высвобождаемых работников;

- переподготовку высвобождаемых работников, обучение их новым профессиям, перемещение на освободившиеся рабочие места;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.
- введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев и т.д.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца до вступления их в силу, представлять в профком проекты приказов о любом сокращении численности или штата работников организации, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в органы службы занятости не менее чем за три (ст.82 ТК РФ) месяца до фактического его осуществления. Стороны пришли к соглашению, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если ликвидируется Учреждение, если сокращается 10 или более работников в течение 30 календарных дней.

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

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

3.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ). Работодатель обязуется:

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

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (жилищных условий) по прежнему месту работы на равных с работающими условиях, но не более, чем на год;

Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата:

- свободное от работы время (2 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- следующие дополнительные гарантии и компенсации:

- преимущественное право возвращения в МКОУ СОШ № 8 и занятие вакантных мест;

- сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) до трудоустройства.

- выплата дотаций на пользование жильем и коммунальными услугами в размере 100 % стоимости на период до трудоустройства

3.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие в организации свыше 15 лет;
- лица, получившие в МКОУ СОШ № 8 производственную травму (профзаболевание);
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус инвалида;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, отцы, воспитывающие указанных детей без матери;
- работники, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет;
- беременные женщины
- совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

3.5. При сокращении численности или штата работников МКОУ СОШ №8 не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. Стороны совместно организуют временные рабочие места для трудоустройства молодежи в возрасте 14-18 лет в свободное от учебы время.

3.7. В соответствии с территориальным трехсторонним соглашением преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий предоставляется лицам, уволенным по сокращению численности или штата.

3.8. При ликвидации или сокращении в организации в отношении беременных женщин и работников, имеющих ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних лиц 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.

#### **Раздел IV. Развитие кадрового потенциала**

4.1. **Работодатель** определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд МКОУ СОШ № 8.

4.2. **Работодатель** заключает договоры с учреждениями профессиональной переподготовки (*СКИРО ПК и ПРО*), центром занятости населения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

4.3. Стороны договорились, что работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального

профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются те же самые гарантии и компенсации, что и для обучающихся в государственных образовательных учреждениях.

4.4. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, **Работодатель** предоставляет следующие дополнительные гарантии и компенсации:

- возможность работать в режиме гибкого рабочего времени (с сокращенной рабочей неделей);

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (без сохранения заработной платы) в случаях предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

4.5. Для определения уровня профессиональной подготовки работников проводится их аттестация. Она проводится в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, зарегистрированным Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408, настоящее Положение определяет формы и процедуры проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (далее – формы и процедуры).

4.6. Формы и процедуры аттестации применяются в целях:

- повышения качества профессиональной деятельности педагогических работников МКОУ СОШ № 8;

- определения соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

4.7. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

4.8. Аттестация педагогических работников (далее – работников) осуществляется по двум направлениям:

- на подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

- на установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника)

4.9. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков;

- педагогические и руководящие работники в соответствии с положениями Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края могут быть освобождены от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя, в том случае, если его квалификация подтверждена независимыми экспертами – наличие государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности; наличие научного звания кандидата и доктора наук, победа (первое место) в конкурсе профессионального мастерства за последние 3 года (на муниципальном или краевом уровне); получение отраслевых знаков отличия за последние 5 лет; победа в конкурсном отборе лучших учителей в рамках реализации ПНПО за последние 5 лет.

4.10. Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории не ранее чем через два года после установления первой квалификационной категории. С заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории не ранее чем через два года после установления соответствия занимаемой должности.

## **Раздел V. Рабочее время и время отдыха**

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

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 2), утвержденным работодателем с учетом мнения профкома; условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.

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

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

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёма учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы и предусматривается трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации установлена:

- для мужчин - 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ);
- для женщин - 36 часов в неделю.

5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, с учетом требований п.3.4.16 СанПиНа 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях».

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.4. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению; графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Рабочее время и время отдыха регламентируется приказом Минобрнауки России № 69 от 24.03.2006 г. «Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

5.5. По распоряжению **Работодателя** отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения **Профсоюза** и является приложением к коллективному договору (Приложение № 9).

Привлечение к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ производится работодателем по согласованию с профсоюзом с письменного согласия работников.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.6. Сокращенное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяется для следующих категорий работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, на 6 часов в неделю ;
- лицам, в отношении которых по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) по условиям труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда;
- Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

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 восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в **Приложении №9**

5.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.9. Общим выходным днем является воскресенье.

5.10. Работникам МКОУ СОШ № 8 предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

56 календарных дней - педагогическим работникам, социальному педагогу, педагогу психологу, старшей вожатой, педагогу-библиотекарю, логопеду, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

28 календарных дней - остальным категориям служащих.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюза** за две недели до конца года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению директора школы только с письменного согласия работника. При

этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.11. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не менее чем за две недели до начала отпуска. Продление, перенесение, отзыв из отпуска, компенсация отпуска производится в соответствии со ст. 124-126 ТК РФ.

5.12. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) по календарю шестидневной рабочей недели.

5.13. Преимущественным правом получения отпуска в летнее или удобное время пользуются следующие категории работников:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 3 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

- одинокая мать, воспитывающая одного и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет);

- отец, воспитывающий одного и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет без матери;

5.14. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

5.15. Супруги (родители и дети), работающие в МКОУ СОШ № 8, имеют право на одновременный уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.16. 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:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов

принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ)

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

**5.17.Работодатель** на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 рабочих дней
- для проводов детей в армию - до 3 рабочих дней
- в случае свадьбы работника /детей работника/ - до 5 рабочих дней
- на похороны близких родственников – до 5 рабочих дней
- работающим пенсионерам по старости - до 14 рабочих дней
- родителям женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы- до 14 рабочих дней
- работающим инвалидам - до 60 рабочих дней

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ ст.128, иными федеральными законами либо коллективным договором.

**5.18.** Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье ( мужу) -1 рабочий день
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 рабочих дня
- для проводов детей в армию - 3 рабочих дня
- в случае свадьбы работника /детей работника/ - 3 рабочих дня
- на похороны близких родственников -3 рабочих дня
- родителям, имеющим детей школьного возраста -1 сентября -1 день
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -3 рабочих дня
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 1 день и членам профкома- 1 рабочих день.

**5.19.Работодатель** на основании письменного заявления работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.18. Ежегодно до 15 декабря работодатель по согласованию с Профсоюзом утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год, обеспечивающую законодательно установленные права отдельных категорий работающих.

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

5.20. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников школы, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

Рабочее время 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.

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

5.22. Отпуск сроком до одного года педагогическим работникам школы предоставляется согласно законодательству, через каждые 10 лет.

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

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 5.26. настоящего раздела.

5.24. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к Приказу 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», осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах и группах, которая не считается совместительством.

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

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

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

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

5.27. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

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

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

5.31. При прохождении работниками вакцинации против коронавирусной инфекции «COVID-2019», по их заявлению предоставлять работникам два рабочих выходных дня по согласованию между работодателем и работниками с сохранением за ними заработной платы.

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

## **Раздел VI. Оплата труда**

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

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- на основании заключения СОУТ;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями (оценочные листы), для всех категорий работников учреждения;
- мнения (согласования) профсоюза.

6.1. В МКОУ СОШ №8 применяется Новая система оплаты труда (НСОТ) согласно Положения об оплате труда работников, в том числе и руководящих, специалистов и служащих, принятого работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), других нормативных актов.

6.2. Кроме оплаты окладов, часовых или сменных тарифных ставок в организации могут выплачиваться работникам следующие доплаты, надбавки и премии:

6.2.1. Премии за интенсивность труда, высокую квалификацию, профессиональное мастерство, за основные результаты деятельности согласно Положения об оплате труда, принятым работодателем из экономии средств фонда оплаты труда, оставшейся в распоряжении МКОУ СОШ №8. (приложение № 1);

6.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производится в размере, определяемом приказом работодателя и в соответствии с Положением об оплате труда;

6.2.3. При выявлении по результатам аттестации (специальной оценки условий труда) рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней, а также доплата в размере 5% в соответствии со степенью вредности подкласса 3.2. (приложение № 4 )

6.2.4. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы - не менее, чем в полуторном размере, за последующие - не менее, чем в двойном.

6.2.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ, т.е. в двойном размере, или компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

6.2.6. За работу в ночное время производится доплата в размере 35% за каждый отработанный в ночное время час.

6.3. Оплата труда **Работодателя** (руководителя), заместителей руководителя, педагогических работников и других служащих производится на основе должностных окладов одновременно с выплатой всем работникам организации. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже предусмотренного схемой должностных окладов (Приложение № 1).

6.4. За нерабочие праздничные дни: 1,2,3,4,5,6,7 января, 23 февраля, 8 марта, 1,9 мая, 12 июня, 4 ноября работникам с повременной и сдельной оплатой труда выплачивается дополнительное вознаграждение в размере:

- для работников с повременной оплатой труда в размере дневной тарифной ставки за каждый нерабочий праздничный день;

- для работников, труд которых оплачивается сдельно – в размере дневной сдельной расценки, рассчитанной исходя из норм выработки (обслуживания).

6.5. Оплата времени приостановки работы в случае невыплаты заработной платы на срок более 15 дней производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

6.6. Работникам в случае направления в служебную командировку возмещаются расходы на проезд, проживание, командировку.

6.7. Работникам на период подготовки и переподготовки сохраняется средняя заработная плата.

6.8. Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором для работников МКОУ СОШ №8.

6.9. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца: 24 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца путем перечисления на пластиковую карту (сберегательную книжку). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.10. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число

соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

6.11. При задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты работникам выплачивается компенсация в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации на день выплаты за каждый день просрочки, а работодатель несет административную ответственность в соответствии с законодательством. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 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 (ст. 4 ТК РФ). Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.12. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы (оценочные листы) в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профсоюзом (принцип прозрачности).

6.13. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджета и средств.

6.14. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения МКОУ СОШ № 8 (Приложение №1) и включает в себя:

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

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

6.15. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.16. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 50% ставки заработной платы.

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

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

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

6.19. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников, руководящего состава и для остальных категорий работников.

6.20. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

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

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

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

6.24. Оплата труда педагогических работников за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, предусмотренных в приложении № 1.

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

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

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

6.27. Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки заработной платы. Учителям и преподавателям данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

## **Раздел VII. Охрана труда**

7.1. **Работодатель** в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

7.1.1. Своевременно и в полном объеме выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда (Приложение № 5).

7.1.2. Обеспечить учет и анализ производственного травматизма, принятие мер по его предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.1.3. Выполнять представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда;

7.1.4. Обеспечить соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, провести специальную оценку условий труда на рабочих местах, согласно Федеральному закону от 28.12.2013 года № 426-ФЗ (ред. От 30.12.2020 г.) «О специальной оценке условий труда» ст. 3 ТК РФ.

7.1.5. Обеспечить систематическое предоставление информации для каждого работника (при приеме на работу, проведении инструктажа по ОТ, в любое время по просьбе работника) о нормативных требованиях и условиях работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна содержать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты;

Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ). Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.6. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

дополнительный отпуск или сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (Приложение № 4);

7.1.7. Организовывать и проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда персонала МКОУ СОШ № 8 в установленном порядке;

7.1.8. Обеспечить работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приложением № 3 к настоящему коллективному договору, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

7.1.9. Создавать необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров и диспансеризации; с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.1.10. Способствовать постоянно действующей комиссии по охране труда (Приложение № 6).

7.1.11. Регулярно рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

7.2. **Работодатель** совместно с **Профсоюзом**, комиссией по охране труда организуют контроль за состоянием условий и охраны труда в МКОУ СОШ № 8, выполнением Соглашения по охране труда и других предусмотренных коллективным договором мероприятий, правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3. **Работник** обязан в соответствии со ст.214 ТК РФ:

- соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку полученных знаний;

- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, за счет работодателя;

- немедленно извещать непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о произошедшем несчастном случае на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

7.4. **Работник имеет право** отказаться от выполнения работ при условии возникновения для него непосредственной опасности, предупредив об этом непосредственного руководителя (ст.220 ТК РФ). При этом на работника не могут быть наложены какие-либо меры взыскания, а работодатель обязан предоставить ему другую работу с оплатой в течение до одного месяца не ниже

среднего заработка по прежнему месту работы, с письменного согласия работника.

7.5. Работодатель обеспечивает:

- выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда;

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

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

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

- приобретение, хранение, средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).

- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.6. За нарушение сторонами коллективного договора требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.7. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

осуществлять профилактику ВИЧ/СПИДА на рабочих местах:

- периодическое информирование работников путем показа видео – роликов, размещения плакатов, раздачи листовок и т.п., приуроченное к Международному дню борьбы с дискриминацией – 1 марта, Международному дню охраны труда – 28 апреля, Международному дню борьбы со СПИДом – 1 декабря.

## **Раздел VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

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

8.1. Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансовых возможностей МКОУ СОШ № 8 предоставляет работникам следующие дополнительные гарантии и компенсации:

8.1.1. Педагогические работники школы находящиеся в сельской местности пользуются правом на компенсацию в размере 100% расходов на оплату жилой площади, отопления и освещения независимо от размера жилой площади.

8.1.2. За педагогическими работниками школы, вышедшими на пенсию и проработавшими в ней не менее 10 лет, сохраняется право на компенсацию в размере 100% расходов на оплату жилой площади, отопления и освещения независимо от размера жилой площади.

8.1.3. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников школы на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов».

8.1.4. работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством;

8.1.5. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего образования. Гарантии и компенсации предоставляются в порядке, определенном главой 26 ТК РФ.

8.1.6. При наличии письменных заявлений работников - членов профсоюза работодатель обязан ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работников (ст.377 ТК РФ).

8.1.7. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным членам профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний и хранения документов, необходимое оборудование, другие объекты, а также предоставить возможность размещения информации в данном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

8.2. **Работодатель** проводит в организации конкурсы профессионального мастерства. На премирование победителей и лауреатов **Работодатель** выделяет денежные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда

8.3. Работодатель не имеет права направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

8.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей с соответствии с медицинским заключением;
- инвалидов;

допускается только с их письменного согласия (после ознакомления в письменной форме с правом отказаться от направления в служебные

командировки и привлечения к сверхурочной работе, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 113, 259 ТК РФ).

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

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

8.7. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников учреждения, соблюдаются следующие условия:

- Оплата труда педагогических и руководящих работников учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

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

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние пять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние три года;
- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;
- наличия наград Ставропольского края, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние пять лет;
- наличия ученой степени кандидата и доктора наук, присужденной за последние десять лет.

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

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

8.11. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в

счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.12. Дополнительное профессиональное образование педагогических работников осуществляется не реже, чем 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

## **Раздел IX Права и гарантии деятельности профсоюзных органов**

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

Права и гарантии деятельности Профсоюза реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края; Устава образовательного учреждения; настоящего КД.

9.2. Стороны договорились о том, что:

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

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

Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Председатель, его заместители и члены Профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия Ставропольского краевого комитета Профсоюза (ст.374, 376 ТК РФ).

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

9.3. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав;

- включает по уполномочию работников представителей Профсоюза в состав членов коллегиальных органов управления образовательным учреждением;

- принимает решения с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД;

- предоставляет Профсоюзу безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться средствами связи (включая электронную почту и Интернет), оргтехникой, транспортом; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа (ст.377 ТК РФ);

- способствует ежемесячному бесплатному перечислению на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%, а также взносов работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз представлять их интересы, в размере 1% от заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в дни выплаты заработной платы.

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

- обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим КД;

- предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.4. По согласованию с Профсоюзом работодатель производит:

- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- изменение условий труда.

9.5. Работодатель с учетом мнения Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- изменение порядка оплаты труда работников (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.6. Гарантии не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам:

Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профкома, председателя профсоюзной организации образовательного учреждения – с согласия Ставропольского краевого комитета Профсоюза (ст.25 ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности").

Члены Профсоюза, уполномоченный по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комиссиях, освобождаются до 7 дней от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, отраслевым соглашением, настоящим КД.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

Председателю и членам Профсоюза с целью осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда и выполнением положений коллективного договора предоставляется свободное от основной работы время в количестве 1 час в неделю с сохранением средней заработной платы.

9.7. Гарантии освобожденным от основной работы профсоюзным работникам:

Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность), с сохранением за этим работником его среднего заработка на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 года.

За освобожденным профсоюзным работником сохраняется продолжительность ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицом, избравшимся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами в соответствии с настоящим КД, как и работники образовательного учреждения.

9.8. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере не менее 10 % ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

9.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация спортивной работы;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

9.10. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года
- вклада педагогических работников в рейтинговые позиции 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;

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,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках в официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

## **Раздел X. Поддержка молодых педагогов**

10.1. 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;
- 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;

10.2. 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.

10.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

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

## **Раздел XI. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие – **Работодатель и Профсоюз**, а также комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (далее - **Комиссия**).

Отчеты сторон о выполнении обязательств коллективного договора подводятся в декабре и мае на совместном совещании сторон и в мае на общем собрании коллектива.

В период действия коллективного договора **Комиссия** осуществляет постоянный контроль за соблюдением сторонами принятых обязательств.

Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 2 раза в год и размещаются на сайте учреждения.

11.2. Для разрешения индивидуальных трудовых споров в МКОУ СОШ № 8 образуется комиссия по трудовым спорам и контролю за выполнением данного коллективного договора из равного числа представителей работников и **Работодателя** (Приложение № 7).

11.3. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законодательством.

11.4. По инициативе любой из сторон в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

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

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

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **Раздел XII. Ответственность сторон**

12.1. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.2. Работодатель, виновный в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несет ответственность согласно законодательству.

12.3. Работники несут материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст.238ТК РФ).

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

## **Раздел XIII. Заключительные положения**

13.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет: с 05 октября 2022 г. по 05 октября 2025 г. Если по истечении установленного срока действия ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий трехлетний период, после проведения общего собрания коллектива.

13.2. По инициативе любой из сторон в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

13.3. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен работодателем до каждого из работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.4. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (в мае текущего года) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует у администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией, заслушивает администрацию о ходе выполнения положений договора.

13.5. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

***Перечень приложений к коллективному договору***

Приложение 1. Положение об оплате труда;

Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка организации;

Приложение 3. Перечень профессий, которым выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;

Приложение 4. Перечень профессий и работ, на которых установлены доплаты за тяжелые и вредные условия труда;

Приложение 5. Соглашение по охране труда;

Приложение 6. Состав комиссии по охране труда;

Приложение 7. Состав комиссии по трудовым спорам;

Приложение 8. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.

Приложение 9. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

**Согласовано:**

Председатель ПК

\_\_\_\_\_/Г.А.Деркач /

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**Утверждаю:**

Директор МКОУ СОШ № 8

\_\_\_\_\_/С.М.Макаренко/

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**Положение по оплате труда  
работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа №8»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №8» (далее - Положение) разработано на основании приказа отдела образования Красногвардейского муниципального округа Ставропольского края №50 от 01.09.2022 года.

2. Система оплаты труда работников муниципального учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливается настоящим постановлением.

Положение разрабатывается учреждением применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливаются согласно требованиям настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с муниципальным казенным учреждением Красногвардейского муниципального округа «Финансовый центр» и включает в себя все должности работников данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

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

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положению.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положению.

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

9. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Красногвардейского округа, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

10. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципального учреждения работникам может быть выплачена премия.

## **II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников казенных учреждений**

2.1. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя :

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		I	II	III	IV
1	Заместитель директора	20077	18806	17643	16596
2	Заместитель директора по АХЧ	15607			

2.1.2. Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность

1.	До 250 включительно	до 2,5
----	---------------------	--------

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

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; а также выплаты связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

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

### 2.1.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам

#### Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	7 897
2.	2 квалификационный уровень	Социальный педагог; педагог дополнительного образования; педагог-организатор, педагог-библиотекарь	8 372
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	8 906
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-логопед, учитель	9 500
5.		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9 500

«Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»:

/1 квалификационный уровень/		Коэф-нт	
Секретарь			6 061
2 квалификационный уровень			
Лаборант			6 656

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

2.3. В положениях об оплате труда работников учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования профессий рабочих, включенных в штатное расписание муниципального учреждения.

2.4. Производить досчет до минимального размера оплаты труда согласно Федерального закона РФ, действующего в настоящее время.

2.5 . Производить замещение на время отпуска по должности «сторож»

Проф. квалификационная группа «Общепромышленные должности профессий рабочих»

1	1 квалификационный уровень		
	1 разряд	Уборщик, гардеробщик, сторож, дворник	4 443
	2 разряд	Подсобный рабочий, кладовщик, повар	4 655
	3 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (КОРЗ)	4 865
2	2 квалификационный уровень		
	4 разряд		6 137
	5 разряд		6 208
	6 разряд		6 489
	7 разряд		6 630
	8 разряд	водитель	7 306

### III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются согласно положениям.

3.2. Выплаты компенсационного характера и их размеры устанавливаются приказом руководителя.

3.3. Условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

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

3.4.1. Работникам муниципальных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

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

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.4. Выплаты за работу в особых условиях труда и условиях, отклоняющихся от нормальных.:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в % к должностному окладу
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2.	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, учителям и преподавателям пропорционально педагогической нагрузке	25
3.	Повару за работу у горячих плит	5

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

Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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

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

3.5.4.2. Работникам муниципальных учреждений за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, устанавливаются следующие доплаты:

№ П/П	Перечень работ	Размер доплат в процентах
1	2	3
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство с наполняемостью в классе 14 и более учащихся  1-4-х классов  5-11-х классов (согласно таблиц)	15   20
2.	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах	-
3.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ по русскому языку, родному русскому языку и математике с наполняемостью в классе 14 и более учащихся (согласно таблиц)	10
4.	Учителям-предметникам, за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки с наполняемостью в классе 14 и более учащихся, по:	

	русскому языку, литературе	15
	математике	10
	иностранному языку, физике, химии, биологии, географии согласно таблице	5
5.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, библиотекой	До 5
6.	За заведование учебными лабораториями	5
7.	За работу с пенсионным фондом	20
8.	За работу с архивом учреждения	20
9.	Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения за руководство школьными методическими объединениями (от ставки)	10
	-районными методическими объединениями	15
10.	Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники	20
11.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе	25
12.	За доставку учебников	20
13.	Водителю автобуса за ненормированный рабочий день	25
14.	За подвоз детей	3
15.	За организацию питания	15
16.	За выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства	15
17.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школе	До 35

Приложение 1. Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ в 1-11 классах.

РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ИЗ % ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО В 1 - 4 КЛАССАХ ПО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2022 - 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД.														
с 01.07.2022														
4 квалификационный уровень	должностной оклад	количество детей в 1-4 классе при норме 14 учащихся и более ( на 15%)												СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО
		14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	
	9 500.00	1 425.00	1 323.21	1 221.43	1 119.64	1 017.86	916.07	814.29	712.50	610.71	508.93	407.14	305.36	
Внеклассная работа с детьми	норма выплат на 14 детей и более в классе (руб)	количество детей в классе при норме 14 учащихся и более ( на 1000 р)												СУММА ЗА ВНЕКЛАССНУЮ РАБОТУ С ДЕТЬМИ
		14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	
	1 000.00	1 000.00	928.57	857.14	785.71	714.29	642.86	571.43	500.00	428.57	357.14	285.71	214.29	
ИТОГОВАЯ КОМПЕНСАЦИОННАЯ ВЫПЛАТА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО		2 425.00	2 251.79	2 078.57	1 905.36	1 732.14	1 558.93	1 385.71	1 212.50	1 039.29	866.07	692.86	519.64	СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО И ЗА ВНЕКЛАССНУЮ РАБОТУ С ДЕТЬМИ

**РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ИЗ % ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО В 5 - 11 КЛАССАХ ПО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ  
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2022 - 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД.**

с 01.07.2022

4 квалификационный уровень	должностной оклад	количество детей в 5-11 классе при норме 14 учащихся и более ( на 20%)												СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО
		14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	
	9 500.00	1 900.00	1 764.29	1 628.57	1 492.86	1 357.14	1 221.43	1 085.71	950.00	814.29	678.57	542.86	407.14	
Внеклассная работа с детьми	норма выплат на 14 детей и более в классе (руб)	количество детей в классе при норме 14 учащихся и более ( на 1000 р)												СУММА ЗА ВНЕКЛАССНУЮ РАБОТУ С ДЕТЬМИ
		14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	
	1 000.00	1 000.00	928.57	857.14	785.71	714.29	642.86	571.43	500.00	428.57	357.14	285.71	214.29	
<b>ИТОГОВАЯ КОМПЕНСАЦИОННАЯ ВЫПЛАТА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО</b>		<b>2 900.00</b>	<b>2 692.86</b>	<b>2 485.71</b>	<b>2 278.57</b>	<b>2 071.43</b>	<b>1 864.29</b>	<b>1 657.14</b>	<b>1 450.00</b>	<b>1 242.86</b>	<b>1 035.71</b>	<b>828.57</b>	<b>621.43</b>	<b>СУММА ВСЕГО ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО И ЗА ВНЕКЛАССНУЮ РАБОТУ С ДЕТЬМИ</b>

**РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ЗА ПРОВЕРКУ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ УЧИТЕЛЯМИ 1 - 4 КЛАССОВ ПО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2022 - 2023  
УЧЕБНЫЙ ГОД.**

с 01.07.2022

4 квалиф.уровень, квалиф.категории	СТАВКА	количество детей в 1-4 классе при норме 14 учащихся и более ( на 10%)											
	9500	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
20	10555.56	1055.56	980.16	904.76	829.37	753.97	678.57	603.17	527.78	452.38	376.98	301.59	226.19
19	10027.78	1002.78	931.15	859.52	787.90	716.27	644.64	573.02	501.39	429.76	358.13	286.51	214.88
18	9500.00	950.00	882.14	814.29	746.43	678.57	610.71	542.86	475.00	407.14	339.29	271.43	203.57
17	8972.22	897.22	833.13	769.05	704.96	640.87	576.79	512.70	448.61	384.52	320.44	256.35	192.26
16	8444.44	844.44	784.13	723.81	663.49	603.17	542.86	482.54	422.22	361.90	301.59	241.27	180.95
15	7916.67	791.67	735.12	678.57	622.02	565.48	508.93	452.38	395.83	339.29	282.74	226.19	169.64
14	7388.89	738.89	686.11	633.33	580.56	527.78	475.00	422.22	369.44	316.67	263.89	211.11	158.33
13	6861.11	686.11	637.10	588.10	539.09	490.08	441.07	392.06	343.06	294.05	245.04	196.03	147.02
12	6333.33	633.33	588.10	542.86	497.62	452.38	407.14	361.90	316.67	271.43	226.19	180.95	135.71
11	5805.56	580.56	539.09	497.62	456.15	414.68	373.21	331.75	290.28	248.81	207.34	165.87	124.40
10	5277.78	527.78	490.08	452.38	414.68	376.98	339.29	301.59	263.89	226.19	188.49	150.79	113.10
9	4750.00	475.00	441.07	407.14	373.21	339.29	305.36	271.43	237.50	203.57	169.64	135.71	101.79
8	4222.22	422.22	392.06	361.90	331.75	301.59	271.43	241.27	211.11	180.95	150.79	120.63	90.48
7	3694.44	369.44	343.06	316.67	290.28	263.89	237.50	211.11	184.72	158.33	131.94	105.56	79.17
6	3166.67	316.67	294.05	271.43	248.81	226.19	203.57	180.95	158.33	135.71	113.10	90.48	67.86
5	2638.89	263.89	245.04	226.19	207.34	188.49	169.64	150.79	131.94	113.10	94.25	75.40	56.55
4	2111.11	211.11	196.03	180.95	165.87	150.79	135.71	120.63	105.56	90.48	75.40	60.32	45.24
3	1583.33	158.33	147.02	135.71	124.40	113.10	101.79	90.48	79.17	67.86	56.55	45.24	33.93

часы нагрузки

СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

**РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ЗА ПРОВЕРКУ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ УЧИТЕЛЯМИ 5-11 КЛАССОВ ПО РУССКОМУ ЯЗЫКУ ПО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2022 - 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД.**

с 01.07.2022

4 квалиф.уровень, квалиф.категории	СТАВКА	количество детей в 5-11 классе при норме 14 учащихся и более ( на 15%)											
	9500	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
20	10555.56	1583.33	1470.24	1357.14	1244.05	1130.95	1017.86	904.76	791.67	678.57	565.48	452.38	339.29
19	10027.78	1504.17	1396.73	1289.29	1181.85	1074.40	966.96	859.52	752.08	644.64	537.20	429.76	322.32
18	9500.00	1425.00	1323.21	1221.43	1119.64	1017.86	916.07	814.29	712.50	610.71	508.93	407.14	305.36
17	8972.22	1345.83	1249.70	1153.57	1057.44	961.31	865.18	769.05	672.92	576.79	480.65	384.52	288.39
16	8444.44	1266.67	1176.19	1085.71	995.24	904.76	814.29	723.81	633.33	542.86	452.38	361.90	271.43
15	7916.67	1187.50	1102.68	1017.86	933.04	848.21	763.39	678.57	593.75	508.93	424.11	339.29	254.46
14	7388.89	1108.33	1029.17	950.00	870.83	791.67	712.50	633.33	554.17	475.00	395.83	316.67	237.50
13	6861.11	1029.17	955.65	882.14	808.63	735.12	661.61	588.10	514.58	441.07	367.56	294.05	220.54
12	6333.33	950.00	882.14	814.29	746.43	678.57	610.71	542.86	475.00	407.14	339.29	271.43	203.57
11	5805.56	870.83	808.63	746.43	684.23	622.02	559.82	497.62	435.42	373.21	311.01	248.81	186.61
10	5277.78	791.67	735.12	678.57	622.02	565.48	508.93	452.38	395.83	339.29	282.74	226.19	169.64
9	4750.00	712.50	661.61	610.71	559.82	508.93	458.04	407.14	356.25	305.36	254.46	203.57	152.68
8	4222.22	633.33	588.10	542.86	497.62	452.38	407.14	361.90	316.67	271.43	226.19	180.95	135.71
7	3694.44	554.17	514.58	475.00	435.42	395.83	356.25	316.67	277.08	237.50	197.92	158.33	118.75
6	3166.67	475.00	441.07	407.14	373.21	339.29	305.36	271.43	237.50	203.57	169.64	135.71	101.79
5	2638.89	395.83	367.56	339.29	311.01	282.74	254.46	226.19	197.92	169.64	141.37	113.10	84.82
4	2111.11	316.67	294.05	271.43	248.81	226.19	203.57	180.95	158.33	135.71	113.10	90.48	67.86
3	1583.33	237.50	220.54	203.57	186.61	169.64	152.68	135.71	118.75	101.79	84.82	67.86	50.89

**СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО**

**часы нагрузки**

**РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ЗА ПРОВЕРКУ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ УЧИТЕЛЯМИ 5-11 КЛАССОВ ПО МАТЕМАТИКЕ ПО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2022 - 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД.**

с 01.07.2022

4 квалиф.уровень, квалиф.категории	СТАВКА	количество детей в 5-11 классе при норме 14 учащихся и более ( на 10%)											
	9500	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
20	10555.56	1055.56	980.16	904.76	829.37	753.97	678.57	603.17	527.78	452.38	376.98	301.59	226.19
19	10027.78	1002.78	931.15	859.52	787.90	716.27	644.64	573.02	501.39	429.76	358.13	286.51	214.88
18	9500.00	950.00	882.14	814.29	746.43	678.57	610.71	542.86	475.00	407.14	339.29	271.43	203.57
17	8972.22	897.22	833.13	769.05	704.96	640.87	576.79	512.70	448.61	384.52	320.44	256.35	192.26
16	8444.44	844.44	784.13	723.81	663.49	603.17	542.86	482.54	422.22	361.90	301.59	241.27	180.95
15	7916.67	791.67	735.12	678.57	622.02	565.48	508.93	452.38	395.83	339.29	282.74	226.19	169.64
14	7388.89	738.89	686.11	633.33	580.56	527.78	475.00	422.22	369.44	316.67	263.89	211.11	158.33
13	6861.11	686.11	637.10	588.10	539.09	490.08	441.07	392.06	343.06	294.05	245.04	196.03	147.02
12	6333.33	633.33	588.10	542.86	497.62	452.38	407.14	361.90	316.67	271.43	226.19	180.95	135.71
11	5805.56	580.56	539.09	497.62	456.15	414.68	373.21	331.75	290.28	248.81	207.34	165.87	124.40
10	5277.78	527.78	490.08	452.38	414.68	376.98	339.29	301.59	263.89	226.19	188.49	150.79	113.10
9	4750.00	475.00	441.07	407.14	373.21	339.29	305.36	271.43	237.50	203.57	169.64	135.71	101.79
8	4222.22	422.22	392.06	361.90	331.75	301.59	271.43	241.27	211.11	180.95	150.79	120.63	90.48
7	3694.44	369.44	343.06	316.67	290.28	263.89	237.50	211.11	184.72	158.33	131.94	105.56	79.17
6	3166.67	316.67	294.05	271.43	248.81	226.19	203.57	180.95	158.33	135.71	113.10	90.48	67.86
5	2638.89	263.89	245.04	226.19	207.34	188.49	169.64	150.79	131.94	113.10	94.25	75.40	56.55
4	2111.11	211.11	196.03	180.95	165.87	150.79	135.71	120.63	105.56	90.48	75.40	60.32	45.24
3	1583.33	158.3333	147.02	135.71	124.40	113.10	101.79	90.48	79.17	67.86	56.55	45.24	33.93

часы нагрузки

СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

**РАСЧЕТ СУММ ДОПЛАТ ЗА ПРОВЕРКУ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ УЧИТЕЛЯМИ 5-11 КЛАССОВ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ ПО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА СК НА 2022 - 2023 УЧЕБНЫЙ ГОД.**

с 01.07.2022

4 квалиф.уровень, квалиф.категории	СТАВКА	количество детей в 5-11 классе при норме 14 учащихся и более ( на 10%)											
	9500	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
20	10555.56	1055.56	980.16	904.76	829.37	753.97	678.57	603.17	527.78	452.38	376.98	301.59	226.19
19	10027.78	1002.78	931.15	859.52	787.90	716.27	644.64	573.02	501.39	429.76	358.13	286.51	214.88
18	9500.00	950.00	882.14	814.29	746.43	678.57	610.71	542.86	475.00	407.14	339.29	271.43	203.57
17	8972.22	897.22	833.13	769.05	704.96	640.87	576.79	512.70	448.61	384.52	320.44	256.35	192.26
16	8444.44	844.44	784.13	723.81	663.49	603.17	542.86	482.54	422.22	361.90	301.59	241.27	180.95
15	7916.67	791.67	735.12	678.57	622.02	565.48	508.93	452.38	395.83	339.29	282.74	226.19	169.64
14	7388.89	738.89	686.11	633.33	580.56	527.78	475.00	422.22	369.44	316.67	263.89	211.11	158.33
13	6861.11	686.11	637.10	588.10	539.09	490.08	441.07	392.06	343.06	294.05	245.04	196.03	147.02
12	6333.33	633.33	588.10	542.86	497.62	452.38	407.14	361.90	316.67	271.43	226.19	180.95	135.71
11	5805.56	580.56	539.09	497.62	456.15	414.68	373.21	331.75	290.28	248.81	207.34	165.87	124.40
10	5277.78	527.78	490.08	452.38	414.68	376.98	339.29	301.59	263.89	226.19	188.49	150.79	113.10
9	4750.00	475.00	441.07	407.14	373.21	339.29	305.36	271.43	237.50	203.57	169.64	135.71	101.79
8	4222.22	422.22	392.06	361.90	331.75	301.59	271.43	241.27	211.11	180.95	150.79	120.63	90.48
7	3694.44	369.44	343.06	316.67	290.28	263.89	237.50	211.11	184.72	158.33	131.94	105.56	79.17
6	3166.67	316.67	294.05	271.43	248.81	226.19	203.57	180.95	158.33	135.71	113.10	90.48	67.86
5	2638.89	263.89	245.04	226.19	207.34	188.49	169.64	150.79	131.94	113.10	94.25	75.40	56.55
4	2111.11	211.11	196.03	180.95	165.87	150.79	135.71	120.63	105.56	90.48	75.40	60.32	45.24
3	1583.33	158.3333	147.02	135.71	124.40	113.10	101.79	90.48	79.17	67.86	56.55	45.24	33.93

часы нагрузки

СУММА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

## IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно настоящего положения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальными учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах в соответствии с положением.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

4.2. В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада за счет средств бюджета Ставропольского края и выплаты за счет средств Красногвардейского муниципального района Ставропольского края по решению Совета Красногвардейского муниципального района Ставропольского края от 23 августа 2018 года №109. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество и результативность выполняемых работ по баллам согласно оценочных листов в положениях по оплате труда учреждений (по итогам работы за определенный период времени).

-премиальные выплаты выплачиваются по итогам работы за квартал, год.

-за сложность и напряженность работы (конкретизируется доплата)

-выплаты за квалификационную категорию:

- за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, - до 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки(педагогической работы);

- за наличие I квалификационной категории (до окончания срока ее действия у педагогических работников) - до 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки(педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории (до окончания срока ее действия у педагогических работников) - до 25 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки(педагогической работы)

4.3. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.5. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен и выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Стоимость одного балла планируется отдельно для педагогических работников, руководящего состава и остальных работников.

4.6. за качество и результативность в зависимости от количества баллов по оценочным листам за предыдущий год согласно приложений 1-11;

4.7. за сложность и напряженность труда до 100% от ставки (оклада) или в абсолютных размерах

№ п/п	Перечень работ	Размер доплат
1	За интенсивность и высокие результаты работы	до 5000 р.
2	-за техническое сопровождение электронных дневников и журналов - за методическое сопровождение электронных дневников и журналов - за ведение сайта школы - за ведение документации и сдачу отчетов по охране труда -сопровождение учащихся на соревнования и конкурсы -за обеспечение БДД и ведение документации -за подготовку к ГИА, ЕГЭ по выбору учащихся -за ведение портала Всероссийской олимпиады школьников, за формирование региональной информационной системы (школьный уровень) -музыкальное оформление школьных мероприятий -за работу в системе СтатГрад -за подготовку учащихся к ГИА, ЕГЭ по русскому языку, математике -за подготовку учащихся к ГИА, ЕГЭ по химии -за ведение протоколов совещаний при директоре, родительских собраний, педсовета, совета школы - за подготовку домашних заданий с детьми с использованием интернет-ресурсов. - за оформление и содержание школьных стендов -за ведение подворового обхода -за осуществление контроля по бесперебойному, безаварийному и экономному режиму работы всех систем жизнеобеспечения учреждения в выходные и праздничные дни - за размещение публикаций в социальных сетях - за ведение Единой государственной информационной системы социального обеспечения (ЕГИССО) -за ведение наставнической деятельности над молодыми	10%  До 3000 р. До 5000 р. До 5000 р. 15% 10% 3%  5%  15% 5%  До 20% До 2000 р.  10%  50% До 2000 р. До 1000 р. До 1000 р.  До 10 000 р. До 5000 р.  До 3000 р.

специалистами -дежурство в вечернее время в общественных местах в выходные и праздничные дни - за уборку салона и ремонт школьного автобуса -организация работы волонтеров - сложность первого года работы - монтаж видеороликов - выпуск школьного автобуса на линию - за ведение документации и сдачу отчётов по энергосбережению - сопровождение учащихся в выходные дни в театры, музеи, кинотеатры -классным руководителям за проведение внеурочных занятий «Разговоры о важном»	До 2000 р.  До 5 000 р. До 10 000 р. До 5 000 р. До 10 000 р. До 10 000 р. До 2000 р. До 3000 р.  До 10 000 р.  До 1000 р.
--	--

4.8. за интенсивность и высокие результаты работы, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ до 100% от ставки (оклада);

4.9. ежемесячная доплата за почетное звание «Заслуженный» - 20%, за ведомственное почетное звание «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» - 15 % со дня получения приказа, молодым специалистам –учителям: в размере 50% за счет краевого бюджета, 2000 рублей за счет местного бюджета в течение первых 3-х лет работы в образовательной организации.

Молодым специалистам-учителям осуществляется единовременная выплата в размере 50000 рублей.

4.10. При наличии средств экономии по фонду оплаты труда премирование производится приказом директора:

- по итогам работы за I, II, III квартал и по итогам года,
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам,
- за инновации в педагогической деятельности, исследовательские и экспериментальные разработки, технологии нового содержания образовательного и воспитательного процесса

- за участие в различных конкурсах, олимпиадах, фестивалях педагогического мастерства, спартакиадах и т.д.

- за участие в различных конкурсах, олимпиадах, фестивалях педагогического мастерства, спартакиадах и т.д. с достижением призовых мест:

муниципальный уровень до 10 000 рублей

краевой уровень до 15 000 рублей

федеральный уровень до 20 000 рублей

- за высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса по результатам контрольно-инспекционной деятельности

- за высокие результаты на ЕГЭ

- за высокий уровень организации и работы пришкольного лагеря

- за привлечение внебюджетных средств

- за эффективную методическую работу по подготовке победителей и призеров профессиональных конкурсов педагогического мастерства

- за обобщение передового опыта по реализации ФГОС,

- за внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работу по написанию учебных программ, курсов, учебных пособий

- за активное участие в мероприятиях, значительный вклад в совершенствование форм и методов обучения и воспитания

- в связи с юбилейной датой со дня рождения (50,55,60, 65 лет)

4.12. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

работникам, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя.

4.13. Размер премирования определяется приказом руководителя Учреждения. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.14. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг учителями общеобразовательных учреждений края планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется для учителей, педагогических работников и отдельно для остальных работников и оплата производится по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием.

Распределение фонда стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг (баллы) работникам производится по итогам учебного года в августе.

### **Раздел 5. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждений.**

5.1. Установление должностных окладов (ставок) заработной платы производится согласно должностей по квалификационным уровням.

5.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

5.3. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несут их руководители.

### **Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях**

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

6.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 8 настоящего приложения.

6.4. Ставки заработной платы учителей (преподавателей), устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе «динамического часа» для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

6.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1 составляет 40 часов в неделю.

6.6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I–IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений при возложении на них в счет сохраняемой ставки заработной платы в полном размере

обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

6.7. Ставки заработной платы (должностные оклады) перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;

6.8. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 5.11., сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 6.11. осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.

6.9. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

При установлении учителям и преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения органа исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение.

6.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

6.11. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении не установлен.

## **Раздел 7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений**

7.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя;

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

7.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

7.3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год – на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.4. В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

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

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

## **Раздел 8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников**

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 6.1;

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

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х 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 в тарификацию.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее положение могут вноситься ежемесячно.

**Раздел 9. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель ; преподаватель	Преподаватель, учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор;  педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
воспитатель	воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, учитель, преподаватель физкультуры

**Раздел 10. Условие не превышения расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы.**

10.1. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющихся должностями муниципальной службы, органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений на установленную штатным расписанием численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющихся должностями муниципальной службы, органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

10.2. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного муниципального учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного муниципального учреждения на установленную штатным расписанием численность работников подведомственного муниципального учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

10.3. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений.

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей

результативности и эффективности работы \_\_\_\_\_

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника) на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с 01.09.20\_\_ по 31.08.20\_\_г.

(указывается период работы),

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	само-оценка	оценка комиссии
1	2	3	4	5	6
<b>Заместитель директора</b>	1.Обеспечение доступности образования	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым направлениям: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0 2,0		
		Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов выпускных экзаменов, в том числе ЕГЭ: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0 2,0		
		Сохранение контингента учащихся (отсутствие выбывших учащихся до получения среднего общего образования)	1,0		
		Отсутствие выявленных не обучающихся учащихся, фактически проживающих на территории села.	1,0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>6,0</b>		
	2. Эффективность управленческой деятельности	Реализация учебного плана и образовательных программ в полном объеме.  Наличие призовых мест в различных муниципальных, краевых, федеральных олимпиадах, конкурсах, в	1,0		

		сравнении с прошлым учебным годом: -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с предыдущим учебным годом.	1,0 2,0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>3,0</b>		
	3. Инновационная и методическая деятельность	Количество выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.): -на уровне прошлого учебного года, -выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0		
		Заместителем разработаны в течение года методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего использования.	1,0		
		Заместителем выполнены в течение года авторские публикации.	1,0		
		Наличие публикаций заместителя о различных аспектах деятельности ОУ в СМИ.	1,0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>5,0</b>		
	4. Профессиональные достижения педагогического коллектива	Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах.	1,0		
		Демонстрация достижений педагогов через систему открытых уроков, мастер-классы, гранты, публикации.	1,0		
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	1,0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 4</b>	<b>3,0</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>17,0</b>		

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
 за период работы с 01.09.20\_\_ по 31.08.20\_\_г.  
 (указывается период работы)

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Само-оценка	Оценка комиссии
1	2	3	4	5	6
<b>Заместитель директора по АХЧ</b>	1. Санитарно-гигиенические условия школы	Отсутствие предписаний органов Роспотребнадзора по вопросам санитарно-гигиенического состояния учреждения: -замечаний нет	1,0		
		Качественная подготовка учреждения к новому учебному году <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	1,0 <b>2,0</b>		
	2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении.	Обеспеченность учреждения противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния : - наличие действующей АПС, - наличие действующей «тревожной кнопки»,  Отсутствие замечаний со стороны пожарнадзора на соблюдение техники безопасности <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	1,0 1,0  1,0 <b>3,0</b>		

	3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.).	1,0		
		Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.	1.0		
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	1.0		
		Наличие приборов учета теплоэнергоснабжителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоснабжителей	1.0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 3</b>	<b>4,0</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>9</b>		

Приложение 3

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с 01.09.20\_\_ по 31.08.20\_\_г.  
(указывается период работы)

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
1	2	3	4	5	6

<b>Водитель</b>	Высокая организация перевозки обучающихся, грузов	Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра.	1,0		
		Отсутствие замечаний по ведению и содержанию документации – путевых листов и др. документации.	1,0		
		Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся.	1,0		
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	1,0		
		Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автобуса.	1,0		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем показателям</b>			<b>5,0</b>		

Приложение 4

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с 01.09.20\_\_ по 31.08.20\_\_г.

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
1	2	3	4	5	6
Педагог-библиотекарь	Высокие результаты достижений учащихся.	- наличие участников очных Всероссийских конкурсов	1,0		
		- наличие победителей очных всероссийских, краевых конкурсов.	2,0		

	наличие представленных творческих проектов, сопровождаемых педагогом-библиотекарем, представленных на:			
	-муниципальном уровне	1,0		
	-краевом уровне	2,0		
	-всероссийском уровне	3,0		
	участие обучающихся в различных научно-практических конференциях, конкурсах, под руководством педагога-библиотекаря:			
	-муниципальный	1,0		
	-краевой	2,0		
	-всероссийский	3,0		
<b>Итого по 1 критерию</b>		<b>9,0</b>		
Создание библиотекарем условий для приобретения учащимися позитивного социального опыта.	Организация социального партнерства (с указанием организации и названия проекта, акции)	1,0		
<b>Итого по 2 критерию</b>		<b>1,0</b>		
Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования.	Внедрение и распространение собственного опыта в рамках профессионального сообщества	1,0		
	Участие в очных профессиональных конкурсах (победитель/призер):			
	-муниципальный уровень	2,0/1,0		
	-краевой уровень	3,0/2,0		
	Участие в заочных профессиональных конкурсах с достижением призового места (победитель/призер)	2,0/1,0		
<b>Итого по 3 критерию</b>		<b>6,0</b>		
Реализация	привлечение родителей к участию в	1.0		

	мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся:	общественной жизни школы, проведению совместных мероприятий			
<b>Итого по 4 критерию</b>			<b>1,0</b>		
	5. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы	Публикация и освещение деятельности библиотеки в СМИ	1,0		
<b>Итого по 5 критерию</b>			<b>1,0</b>		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям</b>			<b>18</b>		

Приложение 5

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с 01.09.20\_\_ по 31.08.20\_\_г.  
(указывается период работы)

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
Педагог-организатор	Уровень организации внеклассной работы	Вовлечение обучающихся в школьные объединения и другие формы школьного самоуправления.			
		На 1 ступени	1,0		
		На 2 ступени	1,0		
		На всех ступенях	2,0		
		Вовлечение детей в массовые школьные мероприятия:			
		От 70-80%	1		
		От 81-100%	2		

		Организация совместной работы с социальными партнёрами (общественными организациями)	1		
		Вовлечение детей в реализацию социальных проектов:			
		Муниципальный уровень	1		
		Региональный уровень	2		
		Федеральный уровень	3		
		Достижение обучающимися призовых мест в очных конкурсах.			
		Муниципальный	0,5		
		Региональный	1		
		Федеральный	2		
		Количество детей, вовлеченных в разные виды деятельности в каникулярное время			
		От 70-80%	1		
		От 81-100%	2		
<b>Итого по критерию 1</b>			<b>14,0</b>		

Приложение 6

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с 01.09.20\_\_ по 31.08.20\_\_г.  
(указывается период работы)

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
1	2	3	4	5	6

Педагог-психолог	Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся	Отсутствие учащихся, употребляющих наркотические и иные психоактивные вещества.	1,0		
		Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	1,0		
		Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом	1,0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>3,0</b>		
	Методическая и инновационная деятельность	Участие в конкурсах профессионального мастерства:			
		-муниципальный уровень,	1,0		
		-краевой уровень,	2,0		
		-федеральный уровень	3,0		
		Выступление на методических семинарах, объединениях и т.п.:			
		-муниципального уровня	1,0		
-краевого уровня	2,0				
Наличие публикаций в СМИ	1,0				
<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>6,0</b>				
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>9,0</b>		

Приложение 7

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_  
(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с 01.09.20\_\_ по 31.08.20\_\_г.  
(указывается период работы)

Наименование должности	Критерии	Показатели	Количество баллов	самооценка	оценка комиссии	
Преподаватель основ безопасности жизнедеятельности	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Выполнение требований по технике безопасности	1			
		Ведение документации по ГО и ЧС	1			
		Своевременная постановка учащихся на первичный воинский учёт с оформлением соответствующей документации	1			
		<b>Максимальное количество баллов по критерию 1</b>	<b>3,0</b>			
	Результаты деятельности учащихся по сохранению и восстановлению физического здоровья, безопасности жизнедеятельности	Результативность участия учащихся в олимпиадах по ОБЖ, спартакиадах допризывной молодежи, конкурсах по БДД, юнармейской игре «Зарница» и т.д. 1 место 2 место 3 место		3		
				2		
				1		
<b>Максимальное количество баллов по критерию 2</b>			<b>3,0</b>			
Методическая работа		Выступление на семинарах, конференциях, мастер-классах: Краевого Муниципального	2 1			
		Участие в профессиональных конкурсах с достижением результата: 1 место 2 место 3 место	3 2 1			

Наименование должности	Критерии	Показатели	Количество баллов	самооценка	оценка комиссии
		Максимальное количество баллов по критерию 3	5,0		
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ</b>			<b>11</b>		

Приложение 8

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с 01.09.20\_\_ по 31.08.20\_\_г.  
(указывается период работы)

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
1	2	3	4	5	6
социальный педагог	Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом  Снижение количества пропусков учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом  Отсутствие учащихся, проживающих на территории села от 6,5 до 18 лет, не посещающих школу (подворовый обход)  Отсутствие учащихся, употребляющих наркотические и иные психоактивные вещества.	1,0  1,0  1,0  1,0		

		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	<b>4,0</b>		
	Методическая и инновационная деятельность	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: -муниципального уровня -краевого уровня  Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня: -муниципального уровня -краевого уровня  Наличие публикаций в СМИ	1,0 2,0  1,0 2,0  1,0		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>	<b>5,0</b>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>9,0</b>		

Приложение 9

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы учителя \_\_\_\_\_

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

за период работы с 01.09.20\_\_ по 31.08.20\_\_г.

(указывается период работы)

Наименование критерия	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	
			Само оценка	Оценка комиссии
Положительная динамика результатов учебного процесса в	Качество знаний учащихся по итогам года (средний показатель по всем классам, в которых работает учитель)	2,0		

<b>сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения</b>	Для учителей математики, русского языка, иностранного языка:			
	30-49%	1,0		
	50-79%	1,5		
	80% и выше	2,0		
	Для учителей истории, литературы, обществознания, биологии, физики, химии, информатики, географии:			
	30-49%	0,5		
	50-79%	1,0		
	80% и выше	1,5		
	Для учителей музыки, ИЗО, технологии, физической культуры, ОБЖ	0,5		
	До 85%	1,0		
	86-100%			
	Для учителей начальных классов (средний балл по математике, русскому языку, литературному чтению, окружающему миру):	1,0		
	50-64%	1,5		
	65-80%	2,0		
Более 80%				
<b>Качество знаний учащихся по результатам ЕГЭ (70 баллов и выше, за каждого выпускника, но не более 5 баллов)</b>	<b>5,0</b>			
Учителям-предметникам, работающим в 11 классе	0,5			
<b>Качество знаний учащихся по результатам ОГЭ</b>	<b>3,0</b>			
Учителям-предметникам, работающим в 9 классах:				
60%-70%	1,0			
71%-80%	2,0			
81%-100%	3,0			
<b>Результаты участия во Всероссийской олимпиаде школьников (за каждого победителя/призера, но не более 6,0 баллов)</b>	<b>6,0</b>			
- наличие победителей /призеров заключительного этапа Всероссийской олимпиады по учебным предметам	3,0			
- наличие победителей/призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады по учебным предметам	2,0			

	- наличие победителей /призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады по учебным предметам	1,0		
	<b>Результаты участия в иных очных олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях (за каждого победителя/призера, не более 5 баллов)</b>	<b>5,0</b>		
	Районный (призер/победитель)	0,5/1,0		
	зональный (призер/победитель)	1,0/1,5		
	краевой (призер/победитель)	2,0/3,0		
	всероссийский (призер/победитель)	3,0/5,0		
<b>Научно-методическая деятельность</b>	<b>Участие в коллективных педагогических проектах</b>	<b>7,0</b>		
	Публикации методических материалов в печатных педагогических изданиях, сборниках, журналах	0,5		
	Очное выступление на методических семинарах, конференциях.	0,5		
	Проведение мастер-классов, открытых уроков (за каждое)			
	-муниципальный уровень	1,0		
-краевой уровень	2,0			
	Повышение уровня профессионального роста через очное участие педагога в конкурсах и фестивалях педагогического мастерства, конкурсах методических разработок, программ			
	-муниципальный уровень	1,0		
	-краевой уровень	2,0		
	- всероссийский уровень	3,0		
	<b>Итого:</b>	<b>28,0</b>		

Приложение 10

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с 01.09.20\_\_ по 31.08.20\_\_г.

(указывается период работы)

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
1	2	3	4	5	6
Старший вожатый	1.Создание условий, позволяющих обучающимся (воспитанникам) реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеучебного времени.	<p>Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием : 70-80% 80-100%</p> <p>Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года</p> <p>Участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (в динамике в сравнении с предыдущим периодом): -на том же уровне -выше</p> <p>Количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом): -на том же уровне -выше</p> <p>Доля секций, кружков спортивного направления в общем количестве кружков в сравнении с прошлым периодом : -на том же уровне -выше</p> <p>Наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности обучающихся (воспитанников)</p> <p>Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками:</p>	<p>0,5 1,0</p> <p>1,0</p> <p>0,5 1,0</p> <p>0,5 1,0</p> <p>1,0</p> <p>0,5 1,0</p>		

		-муниципальные -краевые	0,5 1,0		
		Охват обучающихся каникулярным отдыхом в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -выше	0,5 1,0		
		Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников): -муниципальные -краевые	<b>9</b>		
		<b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1</b>	0,5 1,0		
	2.Методическая и инновационная деятельность	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: -муниципального уровня -краевого уровня	1,0 <b>2</b>		
		Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций, шефов и др. <b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b>			
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>11</b>		

Приложение 11

### ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

\_\_\_\_\_  
(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)  
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда  
за период работы с 01.09.20\_\_ по 31.08.20\_\_г.  
(указывается период работы)

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент показателя	Самооценка	Оценка комиссии
1	2	3	4	5	6
учитель-логопед	1. Психологический комфорт и безопасность личности обучающихся. Коррекция отклонений в развитии обучающихся .	<p>Снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом</p> <p>Повышение внеучебных достижений учащихся с проблемами в сравнении с прошлым периодом</p> <p>Число обследованных обучающихся с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>Число обучающихся, занимающихся в групповых и индивидуальных занятиях по исправлению отклонений в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -ниже</p> <p>Число случаев полного, частичного восстановления функций в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -выше</p> <p>Количество случаев оказания помощи в течение года обучающимся (воспитанникам), попавшим в экстремальные ситуации в сравнении с</p>	<p>0,5</p> <p>0,5</p> <p>0,5 1,0</p> <p>0,5 1,0</p> <p>0,5 1,0</p>		

		<p>предыдущим периодом:</p> <p>-на том же уровне 0,5</p> <p>-выше 1,0</p> <p>Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля 0,5</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся на качество работы специалиста 1,0</p> <p>Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития учащихся в сравнении с прошлым периодом:</p> <p>-на том же уровне 0,5</p> <p>-выше 2,0</p> <p>Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом:</p> <p>-на том же уровне 0,5</p> <p>-ниже 1,5</p> <p><b>Максимально возможное количество баллов по критерию 1 10</b></p> <p>Участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения 0,5</p> <p>Участие в реализации муниципальных, краевых, федеральных программ, экспериментов 1,5</p> <p>Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:</p> <p>-муниципального уровня 0,5</p> <p>-краевого уровня 1,5</p> <p>Наличие и разработка развивающих и коррекционных программ</p>		
--	--	--	--	--

		<p>образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе</p> <p>Высокий результат участия специалиста в профессиональных конкурсах различного уровня:</p> <p>-третье место</p> <p>-второе место</p> <p>-первое место</p> <p><b>Максимально возможное количество баллов по критерию 2</b></p>	<p>1,0</p> <p>0,5</p> <p>1,0</p> <p>2,0</p> <p><b>6,5</b></p>		
<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>			<b>16,5</b>		

**Согласовано:**

Председатель ПК

\_\_\_\_\_/Г.А.Деркач /

« 28 » апреля 2023 г.

**Утверждаю:**

Директор МКОУ СОШ № 8

\_\_\_\_\_/С.М.Макаренко/

« 28 » апреля 2023 г.

## **Правила внутреннего трудового распорядка МКОУ СОШ № 8**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МКОУ СОШ № 8, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение, учреждение);

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

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

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

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

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

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

## **II. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

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

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин имеющих детей до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

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

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, учреждение вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-ПФР;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.13. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан

в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, учреждение предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в органы Пенсионного фонда РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ

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

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профстандартах.

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

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

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

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

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

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

письменной форме.

2.2.6. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении

работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за

две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения

работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

продолжением данной работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью учреждения записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет.

Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

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

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

#### **3.1. Работник имеет право:**

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом

образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.2. Работник обязан:**

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

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

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

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

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

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

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

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

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

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

3.4.7. При реализации основных образовательных программ педагогические работники осуществляют подготовку следующей документации:

- Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.
- Журнал учета успеваемости.
- Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).
- Характеристика на обучающегося (по запросу).

#### **3.5. Работодатель имеет право:**

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

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей

и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с

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

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

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

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

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а

работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

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

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

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

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

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

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

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

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

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

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

### **3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

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

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

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

### **4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
  - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при

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

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

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

4.1.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям предоставляются свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

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

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения

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

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

установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности:

водитель – 7 дней;

4.1.12. В течение рабочего времени водитель должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора, правилами внутреннего трудового распорядка организации и графиком работы.

4.1.13. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.14. Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников:

сторож

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.15. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

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

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

4.1.17. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях 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 вовремя проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами,

исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

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

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

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

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

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:  
для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

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

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

### **4.3. Время отдыха:**

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

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни;

отпуск.

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

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

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12-00 до 12-30.

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день

оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

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

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

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 7 дней.

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

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

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

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

временной нетрудоспособности работника;  
исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: (объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой)

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

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

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

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на

производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- 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).

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

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

## **VII. Заключительные положения**

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

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

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

**От работников:**

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ /Г.А.Деркач /

« 28 » апреля 2023 г.

**От работодателя:**

Директор МКОУ СОШ № 8

\_\_\_\_\_ /С.М.Макаренко/

« 28 » апреля 2023 г.

**Перечень профессий по которым выдается бесплатно спецодежда,  
спецобувь и другие средства индивидуальной защиты**

В соответствии со статьёй 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

-применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

-приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Учитывая несовпадение названий сквозных профессий и должностей для всех отраслей экономики с должностями в штатных расписаниях образовательных организаций, приведенные нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ могут быть рекомендованы для рассмотрения профсоюзной организацией, комиссией по охране труда, уполномоченным по охране труда и директором для включения в коллективный договор.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты является приложением к коллективному договору.

Типовые нормы выдачи СИЗ приведены в постановлении Минтруда России от 29 декабря 1997 г. № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», приказе Минздравсоцразвития России от 1 октября 2008 г. № 541н (для сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики); в постановлении Минтруда России от 31.12.1997 N 70 «Нормы бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам»; в постановлении Минтруда России от 25 декабря 1997 г. № 66 (для высших учебных заведений).

Таким образом, учитывая, что в отрасли образования типовые отраслевые нормы отсутствуют, то в соответствии с рабочими профессиями и видами работ и продолжительностью этих работ в образовательных организациях из вышеперечисленных нормативных документов, определяющих типовые отраслевые нормы, работодатель по согласованию с профсоюзом определяет самостоятельно.

Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Сапоги резиновые	1 1 3 пары 1 на 3 года 1 на 3 года

2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 4 пары до износа
3.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 3 пары 1 пара 1 пара 2 пары
4.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях.	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные Тапочки	1 на 1,5 года дежурный дежурные До износа 1 пара
5.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физика	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический Тапочки	дежурные дежурный дежурный дежурный 1 пара
6.	Педагог-библиотекарь.	Халат хлопчатобумажный	1
7.	Повар	Костюм или халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Обувь кожаная	1 1 1 1
9.	Подсобный рабочий	Фартук клеёнчатый с нагрудником Галоши резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара по мере износа
10.	Водитель	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Обувь	1 1 3 пары 1 пара

11.	Сторож	Костюм из смешанных тканей Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 Дежурный
12.	Грузчик	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Обувь	1 1 пара 1 пара
13	гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1

**От работников:**

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ /Г.А.Деркач /

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**От работодателя:**

Директор МКОУ СОШ № 8

\_\_\_\_\_ /С.М.Макаренко/

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**Перечень  
профессий и работ, на которых установлены  
доплаты и дополнительные дни к основному отпуску  
за тяжелые и вредные условия труда (степень вредности 3.2.)**

Должность	Перечень работ	Доплата	Дополнительные дни к отпуску
Повар	Работа во вредных условиях труда	5 % от должностного оклада	7 календарных дней

**От работников:**

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ /Г.А.Деркач /

« 28 » апреля 2023 г.

**От работодателя:**

Директор МКОУ СОШ № 8

\_\_\_\_\_ /С.М.Макаренко/

« 28 » апреля 2023 г.

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА МКОУ СОШ № 8 с.ДМИТРИЕВСКОГО  
И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА МКОУ СОШ № 8  
с 28.04. 2023 г по 28.04.2026 г.**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	количество	сумма	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжёлых физических работ	
							всего	В т.ч. женщины	все го	В т.ч. женщины
1	Проверка ведения журналов по ОТ	шт.	3		Ежегодно - октябрь месяц	Директор школы, замдиректора по АХЧ	48	40		
2	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	шт.	12		ежемесячно	Директор школы, замдиректора по АХЧ	48	40		
3	Обеспечить ОП учреждения спецодеждой,	В соот ветст вии с	Костюм х/б-9 шт Фартук х/б-2шт	56510	2023-2024	Директор школы, замдиректора по АХЧ	22	17		

	<p>спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами</p>	<p>приложенным № 3 коллективными договором</p>	<p>Рукавицы комбинированные-68 пар Плащ непромокаемый-2 шт Сапоги-9 пар Халат х/б-11 шт Перчатки резиновые -17 пар Фартук прорезиновый с нагрудником-2 шт Очки защитные-1 шт Тапочки-1 пара Колпак-1 шт Обувь кожаная-4 пары Галоши резиновые -2 пары</p>							
			<p>Костюм х/б-9 шт Фартук х/б-2шт Рукавицы комбинированные-68 пар Плащ непромокаемый-2 шт Сапоги-9 пар Халат х/б-11 шт Перчатки резиновые -17 пар Фартук прорезиновый с нагрудником-2 шт Очки защитные-</p>	61200	2024-2025					

			1 шт Тапочки-1 пара Колпак-1 шт Обувь кожаная-4 пары Галоши резиновые -2 пары							
			Костюм х/б-9 шт Фартук х/б-2шт Рукавицы комбиниро ванные-68 пар Плащ непромока емый-2 шт Сапоги-9 пар Халат х/б- 11 шт Перчатки резиновые -17 пар Фартук прорезино вый с нагрудник ом-2 шт Очки защитные- 1 шт Тапочки-1 пара Колпак-1 шт Обувь кожаная-4 пары Галоши резиновые -2 пары	65400	2025-2026 годы					
5	Выполнение работ по обслуживанию эксплуатации пожарной сигнализации	шт.	27	2500	Раз в квартал	Замдиректора по АХЧ	48	40		
6	Организация обучения работающих	-	-		2 раза в год	Директор школы, замдиректора	48	40		

	учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала					по АХЧ Преподаватель-организатор ОБЖ				
7	Нанесение на производственное оборудование коммуникации и другие объекты сигнальные цвета и знаки безопасности	шт.	24	2600	постоянно	Замдиректора по АХЧ	48	40		
8	Проводить работу и оформлять документацию по пожарной безопасности согласно ППБ 01-03	-	-		постоянно	Замдиректора по АХЧ	48	40		
9	Организация и обучение по охране труда специалистов	чел.	2	3000	2024	Зам.директора по ВР, замдиректора по АХЧ				
	Организация и обучение по охране труда руководителя	чел.	1	2000	2025	Директор школы				
	Организация и обучение пожарнотехническому минимуму руководителей и ответственных за пожарную безопасность	чел.	3	2100	2024	Директор школы, зам.директора по АХЧ  Преподаватель-организатор ОБЖ				
10	Лабораторные исследования в рамках производственного контроля				ежегодно	Директор школы, зам.директора по АХЧ				

**От работников:**

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ /Г.А.Деркач /

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**От работодателя:**

Директор МКОУ СОШ № 8

\_\_\_\_\_ /С.М.Макаренко/

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**Состав комиссии по охране труда**

Макаренко С.М.- директор школы

Барановская О.В. - зам. директора по ВР

Овчаренко Н.М.-зам. директора по АХЧ

Деркач Г.А.- учитель, председатель первичной профсоюзной организации.

Хопта Светлана Алексеевна - уборщик П и СП

Брызгун Людмила Ивановна - учитель

**От работников:**

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ /Г.А.Деркач /

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**От работодателя:**

Директор МКОУ СОШ № 8

\_\_\_\_\_ /С.М.Макаренко/

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**Состав комиссии по трудовым спорам.**

Макаренко С.М.- директор школы

Долина Е.И.- зам. директора по УВР

Барановская О.В. - зам. директора по ВР

Овчаренко Н.М.-зам. директора по АХЧ

Деркач Г.А.- учитель, председатель первичной профсоюзной организации.

Хопта Светлана Алексеевна - уборщик П и СП

Ян-Чин-Сан И.Б. - учитель, член профсоюзного комитета.

Брызгун Л.И. - учитель, член профсоюзного комитета.

**От работников:**

Председатель ПК

\_\_\_\_\_/Г.А.Деркач /

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**От работодателя:**

Директор МКОУ СОШ № 8

\_\_\_\_\_/С.М.Макаренко/

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**Состав комиссии по контролю за выполнением пунктов коллективного договора**

Макаренко С.М.- директор школы

Долина Е.И.- зам. директора по УВР

Барановская О.В. - зам. директора по ВР

Овчаренко Н.М.-зам. директора по АХЧ

Деркач Г.А.- учитель, председатель первичной профсоюзной организации.

Хопта Светлана Алексеевна - уборщик П и СП

Ян-Чин-Сан И.Б. - учитель, член профсоюзного комитета.

Брызгун Л.И. - учитель, член профсоюзного комитета.

**От работников:**

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ /Г.А.Деркач /

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**От работодателя:**

Директор МКОУ СОШ № 8

\_\_\_\_\_ /С.М.Макаренко/

«\_28\_»\_апреля\_2023 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МКОУ СОШ № 8  
С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ  
И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА**

№	Профессия, должность	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Зам. директора по АХЧ	7 календарных дней