

От работодателя

От работников



Директор ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

С.А.Конищева

«12» января 2022 г.



Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»
Л.Н.Дружинина

«12» января 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новоуколовская средняя общеобразовательная школа»
Белгородской области

на период с 12 января 2022 по 11 января 2025 г.г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников

«12» января 2022 года (протокол №1)



Уведомительная регистрация проведена	
Министерством социальной защиты населения	
и труда Белгородской области	
И. М. Иванова	20.12.2022
Регистрационный номер	110-11/2022
Условия трудоустройства работников	
НЕ выявлены	
И. М. Иванова	И. М. Иванова

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Директор, Конищева Светлана Александровна
2.	Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Председатель первичной профсоюзной организации, Дручинина Людмила Николаевна
3.	Юридический адрес организации	309875, Белгородская область, Красненский район, с. Новоуколово, ул.Школьная, д.1
4.	Телефон представителя работодателей	8(47262)5-41-72
5.	Телефон представителя работников	8(47262)5-41-72
6.	Вид экономической деятельности	Образовательная деятельность по образовательным программам начального, основного общего и среднего общего образования
7.	Численность работников организации	51
8.	Наличие приложений к коллективному договору (наименование)	Приложение № 1.Макет трудового договора ОГБОУ «Новоуколовская СОШ» Приложение № 2.Правила внутреннего трудового распорядка ОГБОУ «Новоуколовская СОШ» Приложение № 3.Положение об оплате труда работников ОГБОУ «Новоуколовская СОШ» Приложение № 4.Положение о стимулировании работников ОГБОУ «Новоуколовская СОШ» Приложение № 5.Перечень работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, которым

		<p>устанавливаются доплаты (компенсации)</p> <p>Приложение № 6. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска</p> <p>Приложение № 7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами</p> <p>Приложение № 8. Форма расчётного листка</p>
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ОГЛАВЛЕНИЕ:

	наименование	№ страницы
Раздел 1	Общие положения	5
Раздел 2	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	7
Раздел 3	Профессиональная подготовка. Переподготовка и повышение квалификации работников	11
Раздел 4	Рабочее время и время отдыха	16
Раздел 5	Оплата и нормирование труда	25
Раздел 6	Охрана труда и здоровья	33
Раздел 7	Пожарная безопасность	38
Раздел 8	Молодежная политика	39
Раздел 9	Социальные льготы и гарантии	40
Раздел 10	Гарантии профсоюзной деятельности	42
Раздел 11	Обязательства профкома	45
Раздел 12	Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон	47
Приложение № 1	Макет трудового договора ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»	48
Приложение № 2	Правила внутреннего трудового распорядка ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»	54
Приложение № 3	Положение об оплате труда работников ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»	70
Приложение № 4	Положение о стимулировании работников ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»	84
Приложение № 5	Перечень работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, которым устанавливаются доплаты (компенсации)	112
Приложение № 6	Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	113
Приложение № 7	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами	114
Приложение № 8	Форма расчётного листка	116

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Белгородской области от 05.07.2007г. №122 «О социальном партнерстве в Белгородской области»;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений;

Отраслевое соглашение отдела образования администрации Красненского района и Красненской территориальной организации Белгородской региональной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Конищевой Светланы Александровны**

Работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) **Дручининой Людмилы Николаевны**

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

- Макет трудового договора (**Приложение № 1**)
- Правила внутреннего трудового распорядка областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области (**Приложение № 2**)
- Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области (**Приложение № 3**)
- Положение о стимулировании работников областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

«Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области (Приложение № 4)

- Перечень работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, которым устанавливаются доплаты (компенсации) (Приложение № 5)

- Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 6)

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7)

- Форма расчётного листка (Приложение № 8).

1.17. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по **11 января 2025 года** включительно.

Раздел 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, после чего один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. (Приложение № 1)

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (ст. 60 ТК РФ).

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового Кодекса РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам образовательной организации устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профкомом.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. Объем педагогической работы педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

2.9. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую 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 педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся в классах, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

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

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

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца (массовым является увольнение 15% от общего числа работников);

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.15. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и

квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст.179 ТК РФ):

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

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

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

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

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

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

3) работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

4) работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет.

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

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

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

2.16. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.17. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.18. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а,б,д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ). Не

допускать расторжения трудового договора с работником предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии).

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

2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.21. Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

2.210.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.22.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.23.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.24.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.25.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

2.26.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации,

- по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.2.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст.187 ТК РФ).

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

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ,

3.2.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.2.6. При аттестации педагогических кадров руководствоваться приказом Департамента Белгородской области от 02.07.2019 г. № 2011 «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников».

3.2.7. Об основании для частичного освобождения педагогических работников от экспертной оценки аттестационных материалов (портфолио):

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

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:
 - победителями в номинациях: «Лучший учитель», «Педагогический дебют» и лауреаты регионального этапа всероссийского конкурса «Учитель года России»;
 - победителями, призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Классный руководитель года»;
 - победителями в номинациях регионального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;
 - победителями и призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;
 - победителями в номинациях и лауреатами регионального этапа Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг учителя»;
 - победителями регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель здоровья Белгородчины».

- педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период председателями, заместителями председателя, экспертами предметных комиссий по проверке развёрнутых ответов участников государственной итоговой аттестации по программам основного и среднего общего образования (для экспертов – при наличии справки РЦОИ об отсутствии замечаний по выполнению возложенных обязанностей);

- педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период экспертами ГАК (не менее 2-х лет)

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период победителями конкурсного отбора лучших учителей; победителями, призёрами или лауреатами Всероссийских конкурсов (очных);

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Народный ...(по профилю работы)», «Заслуженный ... (по профилю работы)», награжденные орденами и медалями за педагогический труд, лауреатами премии Правительства РФ;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период награды Белгородской области: знак отличия «Коллекция памятных медалей: Прохоровское поле – Третье рабочее поле России»; почётное звание «Почётный гражданин Белгородской области», медаль «За заслуги перед Землей Белгородской»;

- педагогические работники, имеющие учёные звания (ВАК) доцент, профессор (независимо от срока).

б) Дополнительно, при прохождении аттестации на первую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:
 - победителями и лауреатами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России»;

- победителями муниципального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;
- победителями в номинациях муниципального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;
- победителями и призёрами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;
- победителями и призёрами регионального конкурса педагогического и профессионального мастерства «Слэм – урок иностранного языка» (для учителей иностранного языка);
- победителями и призёрами регионального конкурса «Социальный педагог»;
- победителями конкурса на соискание премии Губернатора области «Признание» (для педагогов-библиотекарей);
- победителями регионального конкурса профессионального мастерства «Профессионал»;
- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Почётный работник (по профилю работы)», Почётную грамоту Министерства образования и науки РФ (по профилю работы).

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

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

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист и т.д.), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена категория;
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы по разным должностям, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, учитывать квалификационные категории, присвоенные по другой должности и совпадающие с профилем преподаваемого предмета или выполняемой работы педагогическим работникам может оплата труда с учетом квалификационной категории, присвоенной на основании должности в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по
---------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

квалификационная категория	должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», тьютор
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности, учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), преподаватель-ведущий преподаватель-скую работу по аналогичной специальности
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду
Учитель физвоспитания, преподаватель физвоспитания	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель- логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель

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

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области (**Приложение № 2**) (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем согласованными с профкомом

первичной профсоюзной организации,, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

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

Для работников и руководителей организации устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Рабочее время педагогов делится на нормированную и ненормированную часть:

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

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

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

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет

(ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. В учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

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

4.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

4.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.12. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. д.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

4.13. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем для работников школы является воскресенье.

Родитель ребенка-инвалида имеет право на 4 добавочных выходных дня ежемесячно.

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

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

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

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

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

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

4.15. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

4.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. и более 2 часов (ст. 108 ТК РФ).

4.18. Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации - 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день. (ст.267ТК РФ));

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ));

- работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам (независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТР РФ));

- супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы,

предоставляется без сохранения заработной платы) (п.11 ст. 11 ФЗ от 27.05.01998г. № 76-ФЗ));

- гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988-1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 ФЗ от 15.05.1991г. № 1244-1));

- военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 ФЗ от 15.05.1991г. № 1244-1);

- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988-1990 годах службу в зоне отчуждения (подп. 1 ч. 3 ст. 15 ФЗ от 15.05.1991г. № 1244-1).

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

4.20. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.262 ТК РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.20.1. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда.

4.20.2. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (не менее 3-х дней) определяется в соответствии

со статьей 119 ТК РФ по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

4.21. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения

- 12 календарных дней - библиотекарям, за библиотечный стаж работы из расчёта 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней.

- 7 календарных дней за работу во вредных условиях труда.

- отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы, без сохранения заработной платы. Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

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

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

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

- освобождают от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19). Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, предоставленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с работодателем. Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

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

4.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

4.25. При увольнении работнику выплачивается денежная 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.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- работник, проработавший не менее 11 месяцев, имеет право на полную компенсацию.

Полную компенсацию получают так же работники, проработавшие от 5 ½ до 11 месяцев, если они увольняются вследствие:

- а) ликвидации организации или ее отдельных частей, сокращения штатов, или работ, а так же реорганизации или временной приостановки работ;

- б) поступления на действительную военную службу;

- в) командировки в установленном порядке в вузы, техникумы, на подготовительные отделения при вузах и на курсы по подготовке в вузы;

- г) переброски на другую работу по предложению органов труда или состоящих при них комиссий;

- д) выяснившейся непригодности к работе.

(часть третья в ред. Постановления НКТ СССР от 13.08.1930 №267)

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169 в ред. 20 апреля 2010 г.).

4.26. 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:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;

- 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 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

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

- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;

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

- на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

4.27. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продлевается или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске,

- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.28. Профсоюзный комитет обязуется:

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

4.28.2. Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.28.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель и профсоюз договорились:

5.1. Установить минимальный размер оплаты труда в сумме 13890 рубля в месяц. Начиная с 2023 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

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

Оплата труда работников школы осуществляется на основании Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденной Постановлением Правительства Белгородской области 30 сентября 2019 года № 421-пп (**Приложение № 3**)

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

5.3. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в рублях перечислением на банковскую карточку.

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в неденежной форме (не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы).

5.4. Выплата заработной платы работникам производится за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет за месяц - 10 числа следующего месяца.

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

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

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

5.6. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника:

- в кредитную организацию, с которой у работодателя заключен договор (в таком случае обслуживание банковской карты осуществляется за счет средств работодателя);

- в иную кредитную организацию, в которой у работника открыт лицевой счет и в которую работник изъявил желание переводить его заработную плату (в таком случае обслуживание банковской карты (лицевого счета) осуществляется за счет личных средств работника).

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

5.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(часть первая в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

5.8. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет

которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

5.9. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (**Приложение № 8**).

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и Федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй ст. 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157 ТК РФ);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в предыдущем абзаце срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.10. Заработная плата педагогического работника непосредственно осуществляющего учебный процесс зависит от следующих основных факторов: педагогической нагрузки учителя, квалификационной категории, специальных гарантированных доплат и стимулирующих выплат за качество работы, исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и складывается из базовой и стимулирующей частей:

5.10.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации,

совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.). выплаты стимулирующего характера.

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

Компетенция образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализуется согласно Положению о стимулировании областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области (**Приложение № 4**).

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

Выплаты стимулирующего характера делятся на две группы: гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени и стимулирующие выплаты по результатам труда.

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

- за звание «Народный учитель» -5 000 руб.;
- имеющим ордена и медали (К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (II степени)), за звание «Заслуженный учитель»-3000 руб.;
- за отраслевые награды «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»-500руб.;
- за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) -3 000 руб.

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

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

5.12. Педагогический работник учреждения, осуществляющий образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (часть 2 статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.13. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. До проведения в установленном порядке специальной

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

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (должны быть установлены конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу ст. 152 ТК РФ)

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с начислением процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ);

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

5.15.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере;

5.15.4. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

5.16. Наполняемость классов, установленную с учетом норм СанПиН, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в классах компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты.

5.17. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении Почетного звания – со дня присвоения Почетного звания уполномоченным органом.

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

5.19. В период отмены работы образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.20. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества обучающихся в классах и воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

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

Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп, от 30 ноября 2006 г. № 236-пп, с учетом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 г. № 947/96).

5.22. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в сумме 13 890 рублей в месяц.

Начиная с 2022 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

5.23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 29.06.2015 N 201-ФЗ)

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной организации.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (статья 261 ТК РФ).

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Политика в области охраны труда обеспечивает:

- приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
- соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;
- выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;
- учет индивидуальных особенностей работников, в том числе посредством проектирования рабочих мест, выбора оборудования, средств индивидуальной и коллективной защиты;
- непрерывное совершенствование и повышение эффективности СУОТ;
- обязательное привлечение работников, уполномоченных ими представительных органов к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;
- личную заинтересованность в обеспечении безопасных условий труда.

6.2. Политика по охране труда способствует:

- соответствию условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;
- предотвращению травматизма и ухудшения здоровья работников;
- снижению уровня профессиональных рисков работников;
- совершенствованию функционирования СУОТ.

6.3. Директор школы обеспечивает совместно с работниками и (или) представителями выборного коллегиального органа Профсоюза предварительный анализ состояния охраны труда у работодателя и обсуждение Политики по охране труда.

6.4. Политика по охране труда доступна всем работникам, работающим у работодателя, а также иным лицам, находящимся на территории, в здании и помещениях школы.

6.5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.5.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ и Регионального отраслевого соглашения.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

6.5.2. Создать условия для работы комиссии по охране труда в образовательной организации.

6.5.3. Работу по охране труда проводить согласно Положению о системе управления охраной труда (СУОТ) в образовательной организации.

6.5.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

6.5.6. Осуществлять разработку и утверждение инструкций по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.5.7. Обучить работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах в установленные сроки. Организовать проверку знаний, требований охраны труда работников не реже 1 раза в год.

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

6.5.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

6.5.10. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

6.5.11. Обеспечить работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты. (Приложение № 6).

Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами. (Приложение № 6).

6.5.12. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от

работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет (за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ), при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы в течение 3 дней после прохождения диспансеризации(ст.185.1 Трудового Кодекса РФ).

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

6.5.13. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах организации в соответствии с законом РФ № 426 –ФЗ от 28.12.2013г.

6.5.13. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.5.14. Предоставлять органам Профсоюза за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.5.15. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

6.5.16. Организовать обучение требованиям охраны труда уполномоченного по охране труда, комиссии по обучению и проверке знаний по охране труда 1 раз в 3 года.

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

6.5.18. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда;

рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.5.19. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.5.20. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

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

6.5.22. Обеспечить ежедневное проведение в процессе трудовой деятельности медицинских осмотров (тестирование) водителя школьного автобуса на предмет употребления им наркотических средств, психотропных веществ и алкоголя.

6.5.23. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.5.24. Нести материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем. Профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.6. Стороны договорились, что:

6.6.1. По каждому несчастному случаю на производстве создается с участием профсоюзного комитета комиссия по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.6.2. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 2 часов в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка.

6.6.3. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом.

6.6.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 июня 2020 г. № 365н.

6.6.5. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда теркома профсоюза или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

6.7. Работодатель обязуется:

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

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

6.7.3. Награждать ценными подарками (призами), подарочными сертификатами, ходатайствовать о выделении льготных путевок на отдых и оздоровление работникам, ведущим здоровый образ жизни, участвующим в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях (в том числе награжденным значком ГТО).

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

6.7.5. Организовывать проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий: производственной гимнастики (занятий физической культурой на рабочем месте), лечебной физической культуры (ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК.

6.7.6. Применять меры материального поощрения работников участвующих в спортивных мероприятиях:

предоставление работникам и членам их семей в пользование специализированных помещений (физкультурно-спортивных сооружений) для занятия спортом и бесплатное обеспечение таких помещений (сооружений) спортивным инвентарем.

дополнительно поощрять работников за:

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

регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации;

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

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

за получение нагрудного значка за выполнение нормативов ГТО

6.8. Применять меры морального поощрения работников, участвующих в спортивных мероприятиях:

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

организаторов спортивно-массовых мероприятий;

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

оборудование в местах общего пользования (вестибюли и т. п.) или иных местах постоянного или временного сбора коллектива (учительской, комнаты релаксации и т. п.) «Уголков спортивной славы» или других подобных мест демонстрации спортивных наград (кубков, дипломов и т. д.), завоеванных работниками (командами).

6.9. Принять Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников, разработанном с учётом Письма Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Раздел 7. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7. Работодатель обязуется:

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

7.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

7.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

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

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

7.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

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

7.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

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

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Работники обязуются:

7.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

7.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

7.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

7.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

7.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

Раздел 8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Стороны Коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

8.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации,

- утвердить Положение о наставничестве.

8.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;

- педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее одного года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается ежемесячное пособие в размере 30% базового оклада в течение первого года работы;

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- организовать участие в конкурсах профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады;

- проводить работу по становлению молодежного движения в Организации, направленную на осуществление механизма преемственности, формирование квалифицированного кадрового потенциала, здорового образа жизни молодых работников, решение молодежных проблем, и ежегодно отчитываться о проделанной работе на собрании (конференции) Совета молодых специалистов.

- предоставлять оплачиваемый отпуск молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования, в

соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;

- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,

- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в территориальной и региональной организациях Профсоюза,

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

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

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

9.2.2. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, после длительной болезни;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», при выходе на работу в связи с возобновлением педагогической деятельности;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- в случае ухода на заслуженный отдых по окончании учебного года.

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

9.4. Предоставлять работникам образовательной организации первоочередное право на получение мест для своих детей в детском саду.

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

9.6. Производить выплату педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), льгот по жилищно-коммунальным услугам, установленных законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. №215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)». Положения вышеуказанных нормативных актов распространяются также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии имели право на указанные льготы.

9.7. Упростить процедуру аттестации педагогических работников на квалификационные категории, учет и распространение действия имеющихся квалификационных категорий осуществляются в соответствии с приказом департамента образования Белгородской области №2861 от 6 сентября 2016 года «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников».

9.8. Работникам, подвергшимся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, производить выплату пособия по временной нетрудоспособности в размере 100 процентов среднего заработка, учитываемого при начислении страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в Фонд социального страхования Российской Федерации, независимо от продолжительности страхового стажа; предоставлять ежегодный очередной оплачиваемый отпуск в удобное для них время (статья 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1).

9.10. Работники – члены профсоюза имеют право:

9.10.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

9.10.2. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях,
- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,
- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам,
- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,
- содействие в оздоровлении своих детей,
- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профсоюзной организации.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10. Работодатель обязуется:

10.1. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором:

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

10.1.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.1.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.1.4. Предоставлять бесплатно профкому организации помещение для проведения заседаний профкома, хранения документации, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой;

10.1.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

10.1.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в

отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от заработной платы.

10.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п. 3 «Б» ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

10.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний теркома, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

10.5. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

10.6. Включать членов профкома в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

10.7. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством согласования (письменного) в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.8. По согласованию с профкомом производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.9. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

10.10. С предварительного согласия с профкомом производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.11. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя)

первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.12. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

10.13. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Раздел 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок.

11.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Представлять и защищать трудовые права в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплат работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.11. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.12. Осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда.

11.13. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

11.14. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

11.15. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

11.16. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

11.17. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;

- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

11.18. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников.

11.19. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

11.20. Представлять и защищать трудовые права в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.21. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.22. Оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

11.23. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

11.24. Информировать о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.25. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации. Обеспечивать участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-оздоровительного комплекса ГТО.

11.26. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

11.27. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

11.28. Принимать активное участие в реализации мероприятий по снижению алкоголизации, табакокурения и употребления наркотических средств населением Красненского района.

Раздел 12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12.1. Стороны договорились, что:

12.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление по труду и занятости населения Белгородской области.

12.1.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора, осуществлять контроль за его реализацией и ежегодно отчитываться о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников.

12.1.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

12.1.5. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением рассматривать в 3-х дневный срок.

12.1.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя

Директор ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ С.А.Конищева

«12» января 2022 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ Л.Н.Дручинина

«12» января 2022 г.

Макет трудового договора областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

Трудовой договор с работником №

с.Новоуколово

"__" _____ 20__ г.

Областное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области, ИНН - 3112001907, ОГРН – 1023101537172, в лице директора школы Конищевой Светланы Александровны, именуемого в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, и _____

паспорт, серия _____, № _____, выдан _____

именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Настоящий трудовой договор регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения между Работником и Работодателем. Договор является (бессрочным или срочным, причины срочного договора, срок действия) _____

1.2. Работа по настоящему договору является для Работника основным местом работы (по совместительству). _____

1.3. Местом работы Работника является ОГБОУ «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области

1.4. Датой начала работы по данному договору является "___" _____ 20__ года.

1.5. Работник принимается на работу на должность _____ .

1.6. За Работником закрепляются следующая оргтехника, оборудование и другие материальные ценности, за сохранность которых он несет персональную ответственность:

1.7. Характеристики условий труда и (или) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы:

(тяжелые, вредные и (или) опасные условия труда, подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы)

1.8. За работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях Работнику устанавливаются следующие компенсации и льготы:

1.9. Работник подчиняется непосредственно _____

(должность непосредственного руководителя).

1.10. По распоряжению Работодателя или его представителя Работник может направляться в служебные командировки с возмещением произведенных расходов в размерах, установленных законодательством, и при условии соблюдения норм трудового законодательства, определяющих гарантии работникам при направлении их в служебные командировки.

1.11. При заключении настоящего договора Работнику устанавливается испытание продолжительностью __ - __ календарных месяца, т.е. с "__" _____ 20__ года по "__" _____ 20__ года.

2. Права и обязанности Работника и Работодателя

2.1. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной настоящим договором;
- изменение и расторжение настоящего договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2. Работник обязан:

- лично выполнять определенную настоящим договором трудовую функцию;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим договором;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать требования по охране труда;
- постоянно повышать свою квалификацию и профессиональный уровень;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к находящимся в его пользовании оргтехнике и оборудованию, обеспечивать сохранность вверенной ему документации, а также к имуществу других работников;
- правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование и оргтехнику;
- не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением деятельности сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- отработать у Работодателя после обучения не менее _____

(указать срок, если обучение предполагается производить за счет Работодателя)

2.3. Перечень других трудовых прав и обязанностей Работника определяется законодательством, иными нормативными правовыми актами, должностной инструкцией: _____

(должность руководителя постоянно действующего исполнительного органа и краткое наименование организации)

локальными нормативными актами Работодателя, не противоречащими трудовому законодательству РФ.

2.4. Работодатель имеет право:

- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- расторгнуть настоящий договор в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;
- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- издавать локальные нормативные акты.

2.5. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и настоящего договора;
- предоставить Работнику работу в соответствии с его специальностью и квалификацией согласно условиям настоящего договора;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- оборудовать рабочее место Работника, в соответствии с установленными правилами и требованиями, обеспечивать его оборудованием, оргтехникой, материалами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также настоящим договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и настоящим договором.

2.6. Права и обязанности Работника и Работодателя в области охраны труда определяются правилами раздела X Трудового кодекса РФ.

3. Условия оплаты труда

3.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату в размере (тарифной ставки или оклада, поощрительные выплаты и др.)

3.2. По решению Работодателя в случае добросовестного исполнения Работником должностных обязанностей и отсутствия взысканий за нарушение трудовой дисциплины Работнику устанавливаются премии, надбавки и другие выплаты поощрительного и стимулирующего характера в размере, порядке и на условиях, предусмотренных настоящим договором, а также Положением о премировании.

3.3. Заработная плата выплачивается по месту работы в ОГБОУ «Новоуколовская СОШ» не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа месяца, следующего за тем, в котором она была начислена. Заработная плата производится путем перечисления на указанный работником счет в банке. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику.

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

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

3.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

3.5. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха

4.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочей недели

(пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику)

4.2. Выходные дни: _____ (указать).

4.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) составляет _____ в неделю.

Понедельник-пятница	Суббота
Время начала работы – ____ часов.	Время начала работы – ____ часов.

Время окончания работы – _____ часов.	Время окончания работы – _____ часов
Время перерывов в работе – _____	

Другие условия _____

4.4. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью _____ календарных дней

За ненормированный рабочий день _____ календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск _____ календарных дней

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется, как правило, не ранее чем по истечении шести месяцев со дня заключения настоящего договора. По соглашению сторон такой отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения указанного срока.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков согласно Графику отпусков, утвержденному в организации.

4.7. С согласия Работодателя Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, если это не отразится на нормальной работе соответствующего структурного подразделения организации. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон настоящего договора.

5. Срок действия и основания прекращения трудового договора

5.1. Настоящий договор заключен на неопределенный (определенный) срок.

5.2. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей в день, установленный в п. 1.4. настоящего договора.

5.3. Договор может быть прекращен в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

6. Заключительные положения

6.1. Все изменения и дополнения к настоящему договору действительны в случае оформления их в письменном виде и подписания обеими сторонами.

6.2. Материальная ответственность сторон настоящего договора применяется по правилам раздела XI Трудового кодекса РФ.

6.3. В случае возникновения между сторонами индивидуального трудового спора он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

Если возникший между сторонами спор не будет урегулирован путем переговоров, то он разрешается в порядке, установленном нормами главы 60 раздела XIII Трудового кодекса РФ.

6.4. К отношениям сторон, не урегулированным настоящим договором, применяются нормы трудового права, установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и другими правовыми актами.

6.5. Настоящий договор составлен в двух экземплярах: один экземпляр хранится в делах Работодателя, другой находится у Работника. Каждая из сторон вправе в установленном порядке изготовить необходимое ей количество копий настоящего договора.

Подписи сторон:

Работодатель:

Директор школы

С.А.Конищева

Работник:

(подпись)

Ф.И.О.

Экземпляр трудового договора получил (а)

" " _____ 20__ года

(подпись)

(Ф.И.О. Работника)

От работодателя

Директор ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ С.А.Конищева

« 12» января 2022 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ Л.Н.Дручинина

« 12 » января 2022 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области
(новая редакция)**

I. Общие положения

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок работников областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» (далее - Школа).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в РФ», Коллективным договором, Уставом Школы, должностными инструкциями работников, иными нормативными правовыми актами.

1.3. В данных Правилах используются следующие термины:

- работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.
- работодатель** - юридическое лицо (Школа), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.4. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.5. Действие Правил распространяется на всех работников Школы, работающих на основании заключенных трудовых договоров.

1.6. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Правила утверждаются приказом директора Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников общеобразовательного учреждения работодателем является Школа.

2.2. Прием на работу и увольнение работников осуществляет директор школы.

2.3. В том случае, когда педагогические работники принимаются на работу по контракту, контракт заключается на срок не менее двух лет. Решение о продлении контракта или его расторжении принимается директором школы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника не позднее июня текущего года.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям

квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5.К педагогической деятельности в Школу не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.6. Основанием для приема на работу в общеобразовательное учреждение служит трудовой договор, заключаемый с лицом, обратившимся к работодателю и предъявившим следующие документы:

А)Заявление сотрудника (по образцу);

Б) надлежащим образом оформленная трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности(в том числе в электронном виде), за исключением следующих случаев: работник поступает на работу на условиях совместительства; трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу, впервые.

В) Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (временное удостоверение личности гражданина РФ, удостоверение беженца в РФБ вид на жительство);

Г)Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случая, когда трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу впервые.

Д)Документы воинского учета, за исключением случая, когда лицо, поступающее на работу , не является военнообязанным (не подлежит призыву на военную службу)

Е) Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний; (копия диплома и вкладыша);

Ж) Медицинское заключение(медицинская книжка) (для совместителей копия), об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в общеобразовательной организации;

З) Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.7 Работник принимается на работу в соответствии с квалификационными требованиями, отраженными в профстандартах в соответствии с постановлением правительства РФ от 27.06.2016 г. №584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

2.8. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ, другими федеральными законами.

2.9. Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной

безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности. При получении от правоохранительных органов сведений, что работник подвергается уголовному преследованию за указанные преступления, работодатель отстраняет работника от работы (не допускает к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.10. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.11 Работники ОГБОУ «Новоуколовская СОШ» имеют право работать по внутреннему и внешнему совместительству и совмещению в порядке предусмотренном ТК РФ.

2.12. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.13. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и директором школы

2.14. После подписания трудового договора директор школы издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.15. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить вновь поступившего работника со следующими документами:

-Уставом школы

- настоящими Правилами

-должностной инструкцией работника

-Коллективным договором

-инструкциями по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника и систему оплаты труда

-условиями оплаты труда

2.16. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок не более трех месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное 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;

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

2.17. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя - не более шести месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.18. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не предусмотрено этим договором.

2.19. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это 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.

2.20. В трудовом договоре должны быть указаны:

- Сведения о фамилии, имени, отчестве работника и паспортных данных (или другом документе, удостоверяющем его личность).
- Сведения о наименовании Школы.
- Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основании, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.
- Сведения о месте и дате заключения трудового договора.
- Обязательные условия трудового договора.

2.21. К числу обязательных условий трудового договора относятся:

- Условие о месте работы, предоставляемом работнику для выполнения поручаемой работы (трудовой функции).
- Условие о трудовой функции: работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретном виде поручаемой работнику работы.
- Условие о дате начала работы работником.
- Условие о сроке действия трудового договора, заключаемого с работником на определенный период, и основаниях для заключения трудового договора на определенный срок в соответствии с федеральным законодательством.
- Условие об оплате труда работника - с указанием размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), размеров доплаты, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, а также сроков их выплаты.
- Условие о режиме рабочего времени и времени отдыха - если в отношении данного работника эти показатели отличаются от общих правил, действующих в Школе.
- Условие о компенсации и гарантии за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда - если работник принимается на работу в соответствующих условиях (с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).
- Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (трудовой функции), поручаемой работнику: подвижной, разъездной, в пути и др.
- Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральным законодательством.
- Иные условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

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

2.23. При выявлении недостающих сведений их следует внести в трудовой договор на основании соответствующих документов, зафиксировать в дополнительном соглашении к трудовому договору, в дальнейшем рассматриваемом в качестве его неотъемлемой части.

2.24. Приказ о приеме на работу издается на основании трудового договора и объявляется под роспись работнику в течение трех рабочих дней с даты издания.

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

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

2.26. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя: - В период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; - При увольнении – в день прекращения трудового договора.

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

2.28. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое вступает в действие с даты подписания и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

2.29. В случае продолжения ведения трудовой книжки работодатель обязан с каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

3. Порядок увольнения работника

3.1. Прекращение трудового договора допускается по основаниям, предусмотренным Федеральным законодательством о труде, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Заключение соглашения о досрочном прекращении трудового договора допускается на основании предварительной договоренности, подтвержденной документально.

3.3. Работник обязан предупредить работодателя о своем намерении досрочно прекратить (расторгнуть) трудовой договор в письменной форме не позднее чем за две недели до предполагаемой даты своего увольнения.

3.4. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. На основании письменного предупреждения работодатель к дате, определенной в качестве последнего дня работы, обязан обеспечить работнику надлежащий расчет.

3.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, основаниями прекращения трудового договора (ст. 336) с педагогическим работником являются: 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы; 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося;

3.7. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Школы.

3.8. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя. Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленной в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)). Запись в трудовую книжку и внесении информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4. Основные права, обязанности и ответственность работников

4.1. Основные права и обязанности работника заключаются в следующем:

4.1.1. Работник имеет право на: - изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором; - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; - рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; - поощрения за добросовестный труд в установленном в Школе порядке; - отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий

работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; - участие в управлении Школой в порядке, предусмотренном Уставом; - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором; - объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; - на уважение своей чести и достоинства; - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами. - возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством о труде; - социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

4.1.2. Педагогические работники кроме того имеют академические права и свободы: - на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы; - выбора методов и средств обучения, наиболее полно раскрывающих индивидуальные особенности учащихся и обеспечивающих высокое качество образовательного процесса; - выбора учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании; - на участие в разработке образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ; - на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной деятельности, разработку и внедрение инноваций; - пользование оборудованием, лабораториями, учебно-методической литературой, библиотечными и информационными ресурсами, Интернет и другими источниками информации в порядке, установленном в Школе; - на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы; - на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; - право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.1.3. Педагогические работники кроме того имеют трудовые права и социальные гарантии: - право на сокращенную продолжительность рабочего времени; - право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года; - право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации; - право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования; - право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; - право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда; - иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.1.4. Работник обязан: - добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; - соблюдать трудовую дисциплину; - выполнять установленные нормы труда; - своевременно оповещать администрацию Школы о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную настоящим договором и расписанием занятий работу; - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; - бережно относиться к имуществу Школы, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Школе, если последняя несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников; - незамедлительно сообщить администрации Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью учащихся, сохранности имущества Школы; - представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы в 5-дневный срок с момента изменений персональных данных;

4.2. Педагогическим работникам Школы, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

4.3. Педагогические работники кроме того обязаны: - осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой; - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; - уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений; - способствовать физическому, интеллектуальному, психическому, духовному и нравственному развитию учащихся; - развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни; - применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; - учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями; - систематически повышать свой профессиональный уровень; - проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании; - проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя; - проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.4. Работникам Школы в период организации образовательного процесса запрещается: - закрывать дверь класса изнутри на ключ (задвижку); - изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы; - отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними; - удалять учащихся с уроков, в том числе, в случае опоздания учащихся на занятия; - пользоваться во время урока персональными электронными устройствами и средствами связи; - курить

в помещениях и на территории Школы; - отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений; - отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы; - созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам; - заниматься на территории школы репетиторством, предоставлять другие частные платные услуги без согласования с администрацией Школы; - использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

4.5. Прочие права и обязанности работника определяются Коллективным договором, должностными инструкциями, заключенным с ним трудовым договором и соглашениями к трудовому договору.

4.6. Работник Школы несет ответственность - за неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава Школы, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, законных распоряжений работодателя, должностных обязанностей, должностной инструкцией в порядке, определенном трудовым законодательством; - за нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил организации образовательного процесса работник привлекается к административной ответственности в порядке и в случаях, предусмотренных административным законодательством; - за виновное причинение Школе или участникам образовательного процесса ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей работник несет материальную ответственность в порядке и в пределах, установленных трудовым и (или) гражданским законодательством.

4.6. Прекращение трудового договора допускается по основаниям, предусмотренным III пунктом данных правил .

5. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

5.1. Основные права и обязанности работодателя состоят в следующем:

5.1.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, Коллективным договором;
- принимать локальные нормативные акты, положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- отстранять от работы 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); в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. - возлагать на педагогических работников за дополнительную плату дополнительные функции: классное руководство; заведование учебными кабинетами, мастерскими, учебно-опытным участком; другие учебно-воспитательные функции.

5.1.2. Работодатель обязан:

- а) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- б) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- в) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- г) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- д) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с федеральным законодательством о труде, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- е) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.
- ж) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- з) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- и) выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- к) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по

устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

л) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

м) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

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

5.2. Сведения о трудовой деятельности у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.3. Прочие права и обязанности работодателя определяются Коллективным договором, а в отношении конкретных работников - заключенным с ними трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам.

5.4. Работодатель несет ответственность перед работниками: - за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение от работы, незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством; - за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику; - за причинение ущерба имуществу работника; - в иных случаях, предусмотренных законодательством.

5.4. Иные работники Школы

5.4.1. В Школе наряду с должностями педагогических работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

5.4.2. Право на занятие должностей, предусмотренных пунктом 5.4.1. настоящих Правил, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

5.4.3. Права, обязанности и ответственность работников Школы, занимающих должности, указанные в пункте 5.4.1. настоящих Правил, устанавливаются законодательством Российской Федерации, Уставом, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами Школы, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

5.4.5. Заместителям директора Школы, предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам:

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации; - право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения (для проживающих и работающих в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)).

6. Режим труда и отдыха

6.1. Режим труда и отдыха - сочетание периодов рабочего времени и времени отдыха, установленное в отношении работников Школы.

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

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

6.4. В Школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье.

6.5. Занятия в Школе проводятся в одну смену.

6.6. Время работы Школы с 07.40 до 21.00 .

6.7. Время начала учебных занятий: 9.00.

6.8. Продолжительность урока во 2-11 классах – 45 минут, в 1-х классах - 35 мин в I полугодии и 40 мин во II полугодии.

6.9. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми настоящими Правилами, трудовыми договорами, должностной инструкцией.

6.10. Перемена является рабочим временем учителя.

6.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета;
- общее собрание коллектива;
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурство педагогов на внеурочных мероприятиях;
- дежурство педагогов по Школе
- участие в мониторингах, предметных олимпиадах;

6.12. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству в школе в соответствии с утвержденным графиком. Дежурство начинается за 20 мин до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков.

6.13. Рабочее время директора, заместителей директора, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы, а так же время для отдыха и питания осуществляется по гибкому графику, продолжительностью 45 минут, не включаемый в рабочее время.

6.14. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не предусматривается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с учащимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

6.15. Устанавливаются специальные перерывы в течение рабочего дня:

- для профессиональных пользователей компьютером (секретаря) в зависимости от уровня нагрузки (чтение информации с монитора по сделанному запросу, печатание на клавиатуре с целью ввода информации) за рабочую смену при работе с персональным компьютером устанавливается суммарное время регламентированных перерывов: при 8-часовой рабочей смене - через 2 часа от начала рабочей смены и через 1,5-2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут каждый час работы.

- для дворников – для обогрева и отдыха, при температуре наружного воздуха минус 14 и ниже, при организации работ на открытой территории, с учётом следующего: время

непрерывного пребывания работающих на открытой территории не должно превышать 2 часа; длительность регламентированных перерывов до и после установленного перерыва на обед исчисляется следующим образом: длительность первого регламентированного перерыва составляет 10 минут; длительность каждого последующего перерыва увеличивается на 5 минут в сравнении с предыдущим.

6.16. Каникулярный период (не совпадающий с очередным отпуском), а также период отмены учебных занятий является рабочим временем всех работников Школы.

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

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

6.19. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

6.20. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.21. Периоды отмены (приостановки) занятий для учащихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

6.22. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск

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

6.24. Рабочий год, за который предоставляется отпуск, исчисляется с момента издания приказа о приеме на работу.

6.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется Работнику в соответствии с 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 статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Школы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул.

6.26. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по семейным и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника. Возможность предоставления данного отпуска и его продолжительность определяется Коллективным договором.

6.27. В дополнение к установленной учебной нагрузке работник осуществляет замещение временно отсутствующих работников по приказу работодателя с последующей компенсацией в форме оплаты за отработанные часы.

6.28. Прочие особенности рабочего времени, времени питания и отдыха отдельных категорий работников и должностей определяются заключенными с ними трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам.

6.29. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и других) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.30. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

6.32 Работодатель организует учет явки работников школы на работу и ухода с работы:

- До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в Журнал учета рабочего времени.
- Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время.
- Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, работодатель не допускает к работе в данный рабочий день.

При неявке на работу преподавателя или другого работника, работодатель обязан немедленно принять меры к замене его другим преподавателем (работником).

6.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется **графиком работы**, который должен быть объявлен работникам под расписку.

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

7.2. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину расчетного месяца – 25-е число текущего месяца, за вторую половину расчетного месяца – 10-е число месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

7.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: - составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; - размеров иных сумм, начисленных работнику; - размеров и оснований произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате.

7.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденной в п.1 постановления Правительства Белгородской области от 30.09.2019 №421-пп (далее – Положение об оплате труда), используемой в качестве системы оплаты труда и стимулирования работников образовательной организации

7.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам труда по полугодиям в соответствии с Положением о распределении баллов стимулирующей части оплаты труда.

7.7. Работникам, награжденными ведомственными наградами (почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и медалями «За заслуги перед землей Белгородской», Д.К. Ушинского), имеющим звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель»

выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, установленном Положением об оплате труда.

7.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере (12%) по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.9. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

7.10. Материальное поощрение работников осуществляется в размере и по критериям, установленным Положением о премировании работников Школы.

8. Применяемые к работникам меры поощрения

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в форме:

- Объявление благодарности
- Награждение ценным подарком
- Награждение денежной премией
- Снятие ранее объявленного дисциплинарного взыскания до истечения 12 месячного срока с даты его объявления

8.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями РФ, присвоения почетных званий РФ, для награждения именными медалями, знаками отличия, грамотами, установленными для работников образования законодательством РФ.

8.3. О поощрении работника работодателем издается приказ по кадрам. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

8.4. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение общего собрания работников.

9. Применяемые к работникам меры взыскания

9.1. 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.

9.2. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

9.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

9.4. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.5. 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.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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 представительного органа работников.

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.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.193 ТК РФ).

10. Особые вопросы регулирования трудовых отношений

10.1. Общие собрания работников, заседания педагогического совета, заседания школьных методических объединений учителей должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников - 1 час.

10.2. Родители (законные представители) учащихся могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора Школы или его заместителя. Вход в класс после начала урока разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля.

10.3. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока, а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) учащихся.

10.4. Проведение общешкольных праздничных мероприятий с учащимися, проведение кружковых занятий, секций допускается до 21.00 часов.

10.5. Поездки с учащимися проводятся после издания приказа директора Школы с назначением лиц, ответственных за сохранение жизни и здоровья несовершеннолетних во время мероприятия.

9. Порядок в помещениях.

9.1. Ответственность за благоустройство в помещениях и территории школы (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, достаточное освещение и пр.) несет работодатель.

9.2. В помещениях учебного заведения запрещается:

- хождение в пальто, головных уборах, грязной или вызывающей одежде, а так же ношение спортивных и иных символов;
- хождение без сменной обуви или грязной обуви;
- громкие разговоры, шум, хождение по коридорам во время занятий, без уважительной причины;
- курение;
- распитие спиртных напитков, прием наркотических и одурманивающих веществ;
- разговоры с использованием нецензурных слов.

9.3. В ОГБОУ «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» установлены следующие приемные часы:

-директор принимает посетителей, учащихся и родителей с 16 ч. 00 мин. до 17 ч. 00 мин. - ежедневно, работников школы: с 15 ч. 00 мин. до 16 ч. 00 мин. ежедневно.

9.4. Ключи от помещений учебного заведения, а также от классов, лабораторий, кабинетов, мастерских находятся у дежурного работника школы и выдаются по списку, установленному директором под роспись.

9.5. Правила и выписки из Правил внутреннего трудового распорядка размещаются на стенде «Информация» на 1 этаже.

От работодателя

Директор ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ С.А.Конищева

« 12» января 2022 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ Л.Н.Дручинина

« 12 »января 2022 г.

Положение

о введении новой системы оплаты труда и стимулирования работников областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области

Общие положения

Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников школы, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - общеобразовательные учреждения), и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации названных программ и прочего персонала (административного и учебно-вспомогательного).

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 8, 99 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановление Правительства Белгородской области от 30.12.2019 г. № 621–пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп», постановление Правительства Белгородской области от 23.11.2020 г. № 490-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30.09.2019 г. № 421-пп».

Система оплаты труда и стимулирования работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области.

**Глава 1. Формирование фонда оплаты
труда общеобразовательного учреждения**

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий

финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим постановлением.

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

N – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K – поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской области;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательным организациям самостоятельно;

У – количество учащихся в общеобразовательной организации.

Глава 2. Формирование и распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

2.1. Учредитель общеобразовательной организации формирует фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в разрезе каждой общеобразовательной организации в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{стр}} = \text{ФОТ} \times Д_{\text{р}},$$

где:

ФОТ_{стр} – фонд стимулирования руководителей общеобразовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

Д_р – стимулирующая доля ФОТ руководителя общеобразовательной организации – до 5 процентов.

Рекомендуемый размер доли – до 5 процентов от фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций (размер устанавливается органом местного самоуправления).

2.2. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя) при учредителе общеобразовательной организации, в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты руководителям делятся на две группы:

– стимулирующие выплаты за эффективность по результатам труда;

– стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

1) за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» – в размере 3000 рублей;

2) за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере – 500 рублей.

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

Кроме того устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и его полномочия формируются и утверждаются нормативно-правовым актом органов местного самоуправления.

Руководитель общеобразовательной организации имеет право присутствовать на заседании Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает решение о стимулировании руководителя в установленном порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей оформляется протоколом.

Стимулирующие выплаты руководителям областных общеобразовательных организаций устанавливаются решением областного управляющего совета, созданного органом исполнительной власти, в ведомственной подчиненности которого находятся образовательные организации.

Глава 3. Распределение фонда оплаты труда

ОГБОУ «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа»

3.1. Общеобразовательная организация самостоятельно распределяет фонд оплаты труда общеобразовательной организации, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш},$$

где ш – стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{\text{оо}}$.

Рекомендуемый диапазон ш – до 30 процентов. Оптимальное значение – 30 процентов.

Значение ш определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{бауп}} + \text{ФОТ}_{\text{бпп}} + \text{ФОТ}_{\text{бувп}} + \text{ФОТ}_{\text{боп}},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{бауп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{бпп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{\text{бувп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{боп}}$ – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

$$\text{Вбпп} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп},$$

где $пп$ – доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда.

Рекомендуемое оптимальное значение $пп$ – до 70 процентов. Значение $пп$ определяется самостоятельно общеобразовательной организацией.

$$\text{ФОТ}_{бпп} = \text{ФОТ}_{буч.} + \text{ФОТ}_{бппп},$$

где:

$\text{ФОТ}_{буч.}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

$\text{ФОТ}_{бппп}$ – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

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

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

$$\text{ФОТ}_{уч} = \text{ФОТ}_{буч.} + \text{ФОТ}_{стуч.},$$

где:

$\text{ФОТ}_{стуч.}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

$$\text{ФОТ}_{стуч.} = \text{ФОТ}_{уч} * ст,$$

где:

$ст$ – доля стимулирующей части $\text{ФОТ}_{стуч.}$, которая составляет до 30 процентов. Рекомендуемое оптимальное значение $ст$ – 30 процентов. Значение устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.2. $\text{ФОТ}_{буч.}$ – состоит из общей и специальной частей.

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{баз} + \text{ФОТ}_{бнз} + \text{ФОТ}_{бвнз},$$

$\text{ФОТ}_{б}$ состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{баз}$) и фонда оплаты неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{бнз}$).

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

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

- за сложность предмета;
- за превышение нормативной наполняемости класса;
- за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;
- за работу в коррекционных классах;
- за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;
- за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;
- за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;

– за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;

– педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

4.2.2. ФОНз включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Рекомендуемое значение ФОНз – до 15 процентов.

Соотношение и порядок распределения ФОНз определяется общеобразовательной организацией самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы.

4.2.3. ФОНвнuz – фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций.

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

– специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно Перечню гарантированных доплат и выплат компенсационного характера, устанавливаемых педагогическим и другим работникам общеобразовательных организаций и Гарантированных доплат молодым специалистам, устанавливаемых педагогическим работникам общеобразовательных организаций;

– гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно Гарантированным доплатам учителям за выполнение функций наставника, методиста в общеобразовательных организациях.

4.3. ФОНстуч – Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

– гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень;

– поощрительные выплаты (КРІ) на основе показателей эффективности согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ОГБОУ «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа».

4.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

Глава 5. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего

учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
Учитель:	
- без квалификационной категории;	12 240
- 1 квалификационная категория;	14 280
- высшая квалификационная категория	15480

а также повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обаз.} = \text{Оу} \times (1 + (\text{К1} + \text{К1}(\kappa) + \text{К2} + \text{К3} + \text{К4} + \text{К5} + \text{К6} + \text{К7} + \text{К8} + \text{К9} + \text{К10} + \text{К11})),$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с квалификационной категорией;

К1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и поселках городского типа; количество человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, среднее количество обучающихся в классе - 14).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К1} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек или в соответствии с приложением № 9}} - 1$$

К2 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года № 26).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К2} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

К3 – 0,25 за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

К4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая

концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

– 0,2 – 1 – 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

– 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

– 0,10 – история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;

– 0,05 – право, экономика, технология, астрономия, труд.

Для предметов: музыка, основы безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно - нравственной культуры народов – коэффициент $K_4 = 0$;

$K_5 = 0,20$ за работу в коррекционных классах;

$K_6 = 0,10$ за реализацию в общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

$K_7 = 0,20$ за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

$K_8 = 0,12$ за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

K_9 – всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в общеобразовательной организации, в том числе:

– 0,70 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,75 – для общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,25 – для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,45 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся до 900 человек, (за осуществление дистанционного обучения – 0,12);

– 0,35 – 0,25 – для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся до 900 человек;

$K_{10} = 0,20$ – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

$K_{11} = 0,40$ – педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

5.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{уч.} = Обаз./18 \times Фч + Днз + Двнуз + Дсп + Дст,$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 Методики;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до

4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, рассчитывается по формуле:

$$Днз = Оу / 18 \times Чнз,$$

где:

Днз– дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу– базовый должностной оклад учителя

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
Учитель:	
- без квалификационной категории;	12 240
- 1 квалификационная категория;	14 280
- высшая квалификационная категория	15480

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чнз– количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя);

Двнуз– оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 – 9 классов, в порядке апробации для 10 – 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле:

$$Двнуз = Оу * 2,0 / 18 \times Чвнуз,$$

где:

Двнуз– дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу– базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

2,0 – коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава в общеобразовательных организациях – базовых школах под эгидой Российской Академии наук;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз– количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с Федеральным государственным

образовательным стандартом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум.

Рекомендуется:

- в 1 классах – до 2 часов в неделю;
- во 2 – 4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;
- в 5 – 9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;
- в 10 – 11 классах – до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя;

Дсп– специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в приложениях № 3, № 5, № 6 к Методике;

Дст– стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

Глава 6. Расчет заработной платы специалистов и учебно-вспомогательного персонала

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностных работников (согласно Приложению № 8 к постановлению Правительства Белгородской области от 23.11.2020 г. № 490-пп)

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
4.29	Специалист в сфере закупок (в государственных организациях системы образования); - имеющий среднее специальное образование, подготовку по установленной программе; - имеющий среднее специальное образование, подготовку по установленной программе;	10318 11478
4.30	Экономист (в государственных организациях системы образования): - имеющий среднее специальное образование; - имеющий высшее образование	9589 10318

Глава 7. Перечень гарантированных доплат, устанавливаемых специалистам и учебно-вспомогательному персоналу (согласно Приложению № 2 к постановлению Правительства Белгородской области от 30.12.2019 г. № 159-пп)

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностного оклада)
1.26. Специалистам в сфере закупок государственных организаций системы образования за осуществление закупочной деятельности в соответствии с требованиями законодательства о закупках	100
1.27. Главным экономистам, экономистам государственных организаций системы образования за обеспечение планирования материально-технических нужд организаций в соответствии с законодательством	100

Глава 6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере

Наименование доплат	Размер доплаты (в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3 000

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

Глава 7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере

Наименование доплат	Размер доплаты (в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2 000

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательном учреждении – в ОГБОУ «Новоуколовская средняя

общеобразовательная школа» -

– от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

Глава 8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами урочной деятельности в размере 4750 рублей.

Глава 9. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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.

Глава 10. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

– при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Глава 11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

12.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (kpi) всех

категорий.

12.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя;
- соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

12.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

12.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

- 1) стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2) стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере – 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере 500 рублей.

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

Кроме того устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

Глава 12. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не

допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда работников общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

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

Для государственных общеобразовательных организаций:

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на основании положения о распределении стимулирующей части оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

Глава 13. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Руководитель общеобразовательной организации формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательной организации и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются локальным правовым актом общеобразовательной организации и (или) коллективным договором, согласно приложению №7– 8 к Методике.

Глава 14. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты

Водителям автомобилей в общеобразовательных организациях устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс) – 10 процентов, водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс) – 25 процентов.

Глава 15. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а также находящихся на длительном лечении в детских больницах

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении №4 к Методике.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное

обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении №4 к Методике, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,45.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

Глава 16. Поправочные коэффициенты для общеобразовательных организаций

Для общеобразовательных организаций с 01.09.2020 года сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных настоящим постановлением.

- на реализацию государственного образовательного стандарта для всех 1 – 10 классов областных государственных бюджетных общеобразовательных организаций, в порядке апробации для 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных постановлением Правительства Белгородской области.

От работодателя

Директор ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ С.А.Конищева

« 12» января 2022 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ Л.Н.Дручинина

« 12 »января 2022 г.

**Положение
о распределении стимулирующей части ФОТ
административного персонала, педработников, учебно–вспомогательного персонала
и обслуживающего персонала
ОГБОУ « Новоуколовская средняя общеобразовательная школа»
Белгородской области**

1. Общие положения

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОГБОУ «Новоуколовская средняя общеобразовательная школа» (далее - Положение) разработано на основании постановления правительства Белгородской области от 24 декабря 2007 года № 291 «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236 – пп», постановления правительства Белгородской области от 30 мая 2011 года № 200 – пп «Об увеличении фонда оплаты труда работников областных и муниципальных учреждений, органов государственной власти, государственных органов области и иных учреждений, финансируемых за счет областного и местных бюджетов», в целях мотивирования работников школы в повышении качества образования, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и установления зависимости их заработной платы от результатов труда, постановления правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении методики оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования».

1.2. Положение определяет размеры, порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала школы на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, являются критерии, отражающие результаты его работы.

При определении размера премии Управляющий совет школы руководствуется соответствующими критериями (**п.2 настоящего Положения**)

Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала может дополняться и изменяться.

1.4. Премируются все названные категории работников, за исключением работников, совмещающих должности по внутреннему совмещению менее, чем на 0.5 ставки.

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

1.6. При приеме на работу сотрудника на должность учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежемесячная стимулирующая выплата по результатам труда выплачивается после 1 месяца работы в данной должности.

2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы

2.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по закупкам и главного экономиста

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Количество баллов
I. Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства Российской Федерации			
1.	Участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения	Участие	5
2.	Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета общеобразовательного учреждения на очередной год	Отсутствие замечаний За 1 замечание – минус 1 балл	10
3.	100 %-е исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам	Исполнение бюджета	10
4.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	Отсутствие замечаний За 1 замечание – минус 1 балл	10
5.	Проведение мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей	Наличие/отсутстви е	5
6.	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	Отсутствие замечаний За 1 замечание – минус 1 балл	10
7.	Соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи, ведение вверенной документации	Отсутствие замечаний За 1 замечание – минус 1 балл	10
8.	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников по вопросам оплаты труда	Отсутствие жалоб	10
9.	Выполнение сверхурочной работы по производственной необходимости по распоряжению руководителя	Наличие сверхурочной работы	5

10.	Наличие предложений, методик по повышению эффективного использования бюджетных средств, повышению заработной платы	Наличие/отсутствие предложений	5 0 баллов
11.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, владение информационными технологиями	Наличие автоматизированных программ, использование в работе Отсутствие программ	5 0 баллов
12.	Наличие профессионального образования: – высшего; – среднего специального		5 3
2. Высокий уровень исполнительской дисциплины			
13.	Своевременная сдача отчетов, документации	Отсутствие замечаний	5
14.	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие замечаний	5
	Итого:		100

Максимальное количество баллов 100

2.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

2.2.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога.

	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Баллы
1	Повышение квалификации и профессиональной переподготовки в межаттестационный период	2 бала — только проблемные курсы 3 балла- только заочные дистанционные курсы 4 балла- только системные курсы или несколько проблемных курсов 5 баллов — системные курсы и проблемные курсы	
2	Значение и использование социальным педагогом ИКТ в профессиональной деятельности: диагностике, консультативной работе	2 балла — знание и использование компьютера на уровне пользователя 3 балла - владение ИКТ и использование интернета 4 балла — владение ИКТ использование Интернета, умение работать в локальной сети, активно размещать материал на сайте школы, иметь свой сайт с методически богатым содержанием и постоянно обновляющийся	
3	Участие в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности учреждения	2 балла — участие на уровне ОУ 4 балла — участие в муниципальном уровне; 5 баллов — участие в региональном и всероссийском уровне;	

	(в том числе научно-исследовательской по грантам, научным программам)		
4	Наличие целостного обобщённого опыта	2 балла — опыт обобщён на уровне ОУ 4 балла — опыт обобщён на муниципальном уровне 5 баллов — опыт обобщён на региональном и всероссийском уровне	
5	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 2 балла - уровень ОУ Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы - 3	
6	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)	Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1	
7	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы - 1	
8	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балла - муниципальный уровень При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы - 2	
9	Участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т. д.	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл	
10	Участие в организации и проведении классных и	1 балл При неоднократном выступлении	

	общешкольных родительских собраний	устанавливается дополнительно 1 балл	
11	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов	3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ;	
12	Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла	
13	Участие в наглядном оформлении школы	2 балла	
14	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла	
15	Подписка на методические печатные издания	3 балла, более 2 изданий - 5 баллов	
16	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу социального педагога	2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов	
17	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения При наличии 30% (от всего количества учащихся школы) пропусков снятие 2 «штрафных» баллов.	
18	Зафиксированное тематическое консультирование учащихся, учителей и родителей	2 балла	
19	Сохранение и восстановление психического здоровья учащихся (документально зафиксированные случаи негативного поведения, бродяжничество, детский и подростковый суицид, негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)	3 балла – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) При наличии перечисленных случаев - снятие 3 «штрафных» баллов	
20	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения случаев употребления учащимися ПАВ	3 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения. При наличии отрицательной динамики - снятие 3 «штрафных» баллов.	

21	Документально зафиксированные результаты профорientационной работы	до 3 баллов	
22	Наличие/ отсутствие документации установленной формы и использование ее по назначению	3 балла - наличие, 2 балла - не в полной мере; 0 баллов - отсутствие	
23	Результаты коррекционно-развивающей работы учащимися	75-100% -3 балла; 50-74% - 2 балла;	
24	Просветительская работа (тренинги, занятия - практикумы и т.п.)	до 3 баллов	
25	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	до 3 баллов	
26	Участие в общественной жизни школы	до 3 баллов	
27	Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка	2балла. За каждое обоснованное замечание -1 штрафной балл	
Максимальное количество баллов – 90			
Итого			

2.2.2 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя-логопеда

№ п/п	Показатель критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев
1	Повышение квалификации и профессиональной переподготовки в межаттестационный период	2 балла – только проблемные курсы 3 балла – только заочные дистанционные курсы 4 балла – только системные курсы или несколько проблемных курсов 5 баллов – системные курсы и проблемные курсы
2	Знание и использование учителем – логопедом ИКТ в профессиональной деятельности: диагностике, в коррекционно – развивающих занятиях, в консультативной работе	2 балла – знание и использование компьютера на уровне пользователя 3 балла – владение ИКТ и использование Интернета 4 балла – владение ИКТ и использование Интернета, умение работать в локальной сети, активно размещает материал на сайте школы 5 баллов – владение ИКТ и использование

		Интернета, умение работать в локальной сети, активно размещает материал на сайте школы, имеет свой сайт с методически богатым содержанием и постоянно обновляющийся
3	Участие в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности учреждения (в том числе научно – исследовательской по грантам, научным программам.).	2 балла - участие на уровне ОУ 4 балла – участие на муниципальном уровне; 5 баллов – участие на региональном и всероссийском уровне;
4	Наличие целостного обобщенного опыта	2 балла - опыт обобщен на уровне ОУ 4 балла – опыт обобщен на муниципальном уровне; 5 баллов – опыт обобщен на региональном и всероссийском уровне
5	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы -3
6	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических консилиумах, круглых столах, методических объединениях	Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень 1 балл - уровень ОУ Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1 (августовская секция, педагогические консилиумы)
7	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы, гранты	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень 1 балл – уровень ОУ При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы - 1
8	Обследование устной речи детей МОУ, поступающих в первый класс	2 балла - наличие
9	Прослеживание динамики развития письменной речи	3 балла - отсутствие в письменных работах логопедических ошибок 2 балла - наличие небольшого количества

		логопедических ошибок
10	Мониторинг развития устной речи	3 балла - улучшение у 90 -100% занимающихся детей-логопатов 2 балла - улучшение у 60 -89% занимающихся детей-логопатов
11	Зафиксированное тематическое консультирование учащихся, учителей и родителей	3 балла
12	Участие в работе педагогического совета школы, методического совета, в составе жюри и т. д.	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
13	Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл
14	Подписка на методические печатные издания	3 балла - 1 издание 5 баллов – 2 и более изданий
15	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу учителя-логопеда	2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов
16	Профессиональная общественная активность педагога: участие в работе экспертных комиссий, работа в составе творческих групп, в работе аттестационной комиссии, в работе ПМПк и консилиумах, сопровождение педпрактики студентов, профсоюзная деятельность	3 балла (организатор на экзаменах, работа ПМПк)
17	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень. 2 балл - муниципальный уровень При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы – по 1, но не более 3.
18	Наличие/ отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению	3 балла - наличие, 1 балл - не в полной мере; 0 баллов - отсутствие
19	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности (выставки, дни открытых дверей и др.)	1 балл – участие на уровне ОУ; 2 балла – участие на муниципальном уровне; 3 балла - участие на региональном уровне; (Проверка из департамента - психразгрузка) 2 балла – организация и проведение на уровне ОУ; 3 балла – организация и проведение на муниципальном уровне. 4 балла - организация и проведение на региональном уровне 1 балл - размещение материалов на сайте школы (1 раз в месяц)
20	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление	до 3 баллов

	пособий и т. п.	
21	Участие в общественной жизни школы.	до 3 баллов
22	Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка, образцовая работа с документацией.	2 балла За каждое обоснованное замечание 1 штрафной балл.
23	Поощрения учителя - логопеда	1 балл – участие на уровне ОУ; 2 балла – участие на муниципальном уровне; 3 балла - участие на региональном уровне;

Максимальное количество баллов - 87

2.2.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего вожатого

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	
1.	Позитивные результаты деятельности старшего вожатого	1.1 Результативность реализации программ деятельности детских общественных организаций	в полном объеме -5 баллов частично-2 балла	
		1.2. Результативность работы органов ученического самоуправления: призовые места в конкурсах ученического самоуправления («Свой голос», «Ученик года», «Активист года»)	всероссийский уровень- 7 баллов региональный уровень-5 баллов муниципальный уровень-3 балла <i>Примечание: баллы за участие устанавливаются сроком на один год. При наличии участия в мероприятиях более одного +1 балл за каждое мероприятие (не более 5).</i>	
		1.3 Результативность участия (призовые места) детской общественной организации в мероприятиях	всероссийский уровень- 7 баллов региональный уровень –5 баллов муниципальный уровень-3 балла <i>Примечание: баллы за участие устанавливаются сроком на один год. При наличии участия в мероприятиях более одного +1 балл за каждое мероприятие (не более 5).</i>	
		1.4. Доля обучающихся, вовлеченных в коллективно-творческую	25-50%- 1балл 51%-80%- 2 балла свыше 80%- 3 балла	

		деятельность		
		1.5. Организация волонтерской работы в школе (план работы, проведение мероприятий, освещение в СМИ и на сайтах, презентация опыта работы)	2 балла	
		1.6. Организация каникулярного отдыха и участие в конкурсах детских оздоровительных лагерей (осенний период, летний период)	-тематические площадки– 2 балла -муниципальный этап конкурса – 3 балла -региональный этап конкурса – 5 баллов	
		1.7. Привлечение социальных партнеров к проведению мероприятий с обучающимися	1 балл за 1 мероприятие	
		1.8. Организация дежурства в школе	1 балл	
		1.9. Работа по оформлению школы: обновление информационных стендов для обучающихся, родителей, организация оформления стендов детских общественных организаций	систематическое-3 балла периодическое – 1 балл	
		1.10. Организация экскурсионных поездок с обучающимися	муниципальный уровень- 1 балл за 1 экскурсию региональный уровень –1 балл за 1 экскурсию	
2.	Достижения обучающихся в мероприятиях	2.1. Результативность участия обучающихся в научно-практических конференциях, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях и др. (победители, призёры), в подготовке которых старший вожатый принимал участие	всероссийский уровень-7 баллов региональный уровень – 5 баллов муниципальный уровень – 3 балла школьный уровень – 1 балл <i>При наличии победителей и призеров в мероприятиях более одного +1 балл за каждое мероприятие (не более 5).</i>	
3.	Обобщение и распространение опыта работы	3.1. Проведение открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, «круглых	всероссийский уровень – 7 баллов региональный уровень – 5 балла	

		столах», родительских собраниях и других мероприятиях	муниципальный уровень – 3 балла школьный уровень-1 балл <i>При наличии участия в мероприятиях более одного +1 балл за каждое мероприятие (не более 5).</i>	
		3.2.Наличие обобщенного опыта работы	региональный уровень – 5 балла муниципальный уровень – 3 балла школьный уровень -2 балла	
		3.3.Наличие: -опубликованных работ - заметок, статей в СМИ -собственного сайта и работа с ним -работа на школьном сайте, систематическое обновление	5 баллов 2 балла 5 баллов 2 балла	
4.	Участие в методической и общественной работе	4.1.Обновление содержания и форм деятельности детских общественных организаций	2 балла за одно мероприятие в новой форме	
		4.2.Результативность участия в конкурсе профессионального мастерства « Лучший вожатый года»	победитель- 7 баллов призер- 5 баллов участник-3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год.</i>	
		4.3.Личное участие в социально-значимых, культурно-массовых мероприятиях	всероссийский уровень – 7 баллов региональный уровень – 5 баллов муниципальный уровень – 3 балла	
		4.4.Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности	региональный уровень-5 баллов муниципальный уровень-3 балла уровень ОУ-1 балл	
		4.5. Участие в ОГЭ и ЕГЭ в качестве организатора	1 балл	
		4.6.Общественная деятельность старшей вожатой, выполнение функций в общественных организациях	2 балла	

5.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих и других технологий в процессе работы	5.1.Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры и пр., здоровьесберегающих технологий при проведении мероприятий	2 балла	
		5.2. Участие в работе инновационной или стажировочной площадок, в реализации проектов, зарегистрированных в АИС «Проектное управление»	региональный уровень-5 баллов муниципальный уровень-3 балла уровень ОУ-1 балл <i>При участии в более одном проекте +1 балл за каждый проект (не более 5).</i>	
6.	Повышение квалификации	6.1.Прохождение курсовой переподготовки: - системные курсы (108 часов и более) - проблемные курсы (72 часа)	3 балла 2 балла	
7.	Уровень удовлетворенности работой старшего вожатого	7.1. Положительные отзывы в СМИ	2 балла	
8.	Уровень исполнительской дисциплины	8.1Своевременность предоставления отчетной документации	2 балла	
		8.2. Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка	2 балла	
		8.3.Наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания, снятие; Наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора, снятие.	10 «штрафных» баллов 15 «штрафных» баллов	

Максимальное количество баллов - 250

2.2.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога - организатора ОБЖ

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Обеспечение	Обеспечение выполнения требований	0 – 10	40

	комплексной безопасности школы	пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта		
		Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности).	0 – 10	
		Разработка локальных актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и др. нормативных актов.	0 – 10	
		Разработка системы мониторинга обеспеченности состояния антитеррористической защищенности школы	0 – 10	
2	Методическое обеспечение комплексной безопасности школы	Диагностика уровня знаний по ПДД и технике безопасности обучающихся и сотрудников школы.	0 – 5	35
		Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и проведения работы с учащимися и их родителями по предупреждению ДТП.	0 – 10	
		Разработка методических рекомендаций по проведению классных часов по пожарной профилактике и технике безопасности.	0 – 5	
		Разработка рекомендаций по эвакуации обучающихся и сотрудников школы из ОУ при чрезвычайной ситуации, вызванной пожаром.	0 – 5	
		Разработка безопасного маршрута по пути следования «Дом-Школа-Дом» совместно с сотрудниками ОГИБДД.	0 – 5	
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях).	0 - 5	
		Организация и руководство деятельностью отряда ЮИД, проведение с его участием «Дня безопасности дорожного движения», конкурсов и викторин.	0 – 5	
3	Эффективность управленческой деятельности	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.).	0 - 5	
		Призовые места в смотрах (конкурсах) городского и регионального уровней.	0 - 5	

4	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся, низкий уровень травматизма, связанный с нарушением техники безопасности.	0 - 5	10
		Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, дни здоровья и т.п.).	0 - 5	

Максимальное количество баллов - 100

2.2.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Показатели результативности
1	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	10 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. 2 балла - уровень ОУ Заочные: 4 балла – всероссийский уровень. Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются сроком на один учебный год. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы - 3	
2	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация занятий и др.)	Очные 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. Заочные 1 балл – всероссийский уровень; При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы -1	
3	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые занятия, мастер-классы	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень; 1 балл - уровень ОУ. При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы - 1	
4	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень.	

		2 балла - муниципальный уровень При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы - 2.	
5	Участие в работе педагогического совета школы, методического совета и т. д.	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл	
6	Участие в организации и проведении классных и общешкольных родительских собраний	1 балл При неоднократном выступлении устанавливается дополнительно 1 балл	
7	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов	3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ;	
8	Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	3 балла	
9	Участие в наглядном оформлении школы	2 балла	
10	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	3 балла	
11	Подписка на методические печатные издания	3 балла, более 2 изданий - 5 баллов	
12	Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу педагога-психолога	2 балла - отсутствие При наличии обоснованных жалоб и обращений снятие 2 «штрафных» баллов	
13	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	3 балла – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения При наличии 30% (от всего количества учащихся школы) пропусков снятие 2 «штрафных» баллов.	
14	Зафиксированное тематическое консультирование учащихся, учителей и родителей	2 балла	
15	Сохранение и восстановление психического здоровья учащихся (документально зафиксированные случаи негативного поведения, бродяжничество, детский и подростковый суицид,	3 балла – данная деятельность привела к улучшению здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) При наличии перечисленных случаев - снятие 3 «штрафных» баллов	

	негативное поведение учащихся, повлекшее за собой противоправные действия)		
16	Отсутствие или позитивная динамика в сторону уменьшения случаев употребления учащимися ПАВ	3 балла – при отсутствии или положительной динамике в сторону уменьшения. При наличии отрицательной динамики - снятие 3 «штрафных» баллов.	
17	Документально зафиксированные результаты профориентационной работы	до 3 баллов	
18	Наличие/ отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению	3 балла - наличие, 2 балла - не в полной мере; 0 баллов - отсутствие	
19	Результаты коррекционно-развивающей работы с учащимися	75-100% -3 балла; 50-74% - 2 балла;	
20	Просветительская работа (тренинги, занятия - практикумы и т.п.)	до 3 баллов	
21	Эстетически оформленный кабинет, приобретение и изготовление пособий и т. п.	до 3 баллов	
22	Участие в общественной жизни школы	до 3 баллов	
23	Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка	2балла. За каждое обоснованное замечание -1 штрафной балл	

Максимальное количество баллов – 120 баллов

2.3.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учебно – вспомогательного персонала

2.3.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности библиотекаря

Критерий 1. Качество реализованных творческих проектов	
Наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем,	3б.

Наличие призовых мест на различных научно-практических конференциях, конкурсах ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем	Очные уровень ОУ-16. муниципальный -3б. региональный -5б. Всероссийский-10б. Заочные Муниципальный-1б. региональный -3б. Всероссийский-5б.
Критерий 2. Оформление тематических выставок	
2.1. Оформление настенных тематических выставок	1б.
2.2. Оформление компьютерных тематических выставок в локальной сети школы	3б.
Критерий 3. Обеспечение высокой читательской активности обучающихся	
1. Наличие мероприятий с учащимися ОУ, направленных на формирование их читательской активности	2б
2. Проведение анализа по определению читательских потребностей участников образовательного процесса, а так же уровня читательской активности учащихся	2б.
Критерий 4. Пропаганда чтения как формы культурного досуга	
1. Доля учащихся ОУ, для которых чтение является одной из форм культурного досуга учащихся, в сравнении с предыдущим периодом: на том же уровне повысилось уменьшилось	1б. 2б. Снятие штрафного 1 балла
Критерий 5. Участие в мероприятиях разного уровня	
5.1. Наличие мероприятий для учащихся в ОУ, в которых активно участвовал библиотекарь	2б.
5.1Наличие внешних мероприятий, в которых активно участвовал библиотекарь	2б
Критерий 6. Регулярное обновление библиотечного фонда и качественное его содержание	
6.1. Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года	2
6.2. Пополнение фонда художественной литературы , отраслевой литературой на печатных и электронных носителях ежегодно не менее 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА	2б.
6.3. Наличие в локальной сети ОУ банка данных о библиотечном фонде в предметном и алфавитном указателе	2б.
6.4. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	2б.
6.5Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК-SQL» в практику работы школьных библиотек	2б.

6.6 Работа по сохранению библиотечного фонда Состояние учебников, фонда художественной и справочной литературы	26.
Критерий 7. Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания	36.
Критерий 8. Межведомственные отношения с ЦБС района Наличие договора и плана	26.
Критерий 9. Профессиональные достижения Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства Наличие публикаций /на полугодие/ Наличие обобщенного опыта /на 5 лет/ Включенность в методическую работу Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	Очные уровень ОУ-16. муниципальный -36. региональный -56. Всероссийский-106. Заочные муниципальный -16. региональный -36. Всероссийский-56. 36. уровень ОУ-16. муниципальный -36. региональный -56. Очные уровень ОУ-16. муниципальный -36. региональный -56. Всероссийский-106. Заочные муниципальный -16. региональный -36. Всероссийский-56.
Критерий 10. Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка.	26. За каждый случай нарушения снятие одного штрафного балла.

Максимальное количество баллов - 130

2.3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

№ п/п	Критерии и показатели, учитывающие результаты и достижения для назначения регулярных (постоянных) надбавок		Баллы
	Критерии	Показатели критериев	
	Позитивные результаты деятельности лаборанта	Сохранность лабораторного оборудования	3
		Своевременное устранение неполадок оборудования	3
		Качественное ведение	2

		документации (книги учёта, заявок и т.д.)	
	Признание высокого профессионализма лаборанта	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся	2
	Дисциплина труда	Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка	2бал ла. За каждое обоснованн ое замечание - 1 штрафной балл.

Максимальное количество баллов - 12

2.3.3. Критерии оценки профессиональной деятельности завхоза

	Кол-во баллов	Оценка комиссии
Критерий 1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы		
1.1 Обеспечение качественной уборки помещений	3.0	
1.2 Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	3.0	
1.3 Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	3.0	
1.4 Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	3.0	
1.5 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	3.0	
1.6 Наличие пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	3штр.б.	
Критерий 2. Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении		
2.1 Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	2	
2.2 Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	2	
2.3 Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	2	
2.4 Обеспечение условий электробезопасности в учреждении	2	
2.5 Обеспечение необходимой спецодеждой технических работников	2	
2.6 Обеспечение выполнения техническими работниками всех требований техники безопасности	2	
2.7 Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на длительность сроков исправления (более	2	

	недели?) нарушений условий пожарной и электробезопасности, охраны труда.		
2.8	Наличие пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом:	3штр.б	
Критерий 3. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности			
3.1	Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ОУ за счет бюджетных средств	3.0	
3.2	Своевременная постановка на учет материальных ценностей, поступивших в ОУ в качестве благотворительной помощи как физических (например, родителей), так и юридических лиц	2.0	
3.3	Сохранность материальных ценностей	2.0	
3.4	Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	2.0	
3.5	Наличие пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителей	3штр.б	
Критерий4 Дисциплина труда			
4.1	Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка	2балла. За каждое обоснованное замечание -1 штрафной балл.	
4.2	Систематическое вложение собственных средств на благоустройство школьной территории и социальные нужды	2 балла	
4.3	Наличие больничного листа за отчетный период	От 1 до 7 дней — 1 штрафной балл, от 7 дней и больше — 2 штрафных балла	
Максимальное количество баллов по всем критериям			42

2.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности обслуживающего персонала

2.4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности гардеробщика.

№ п/п	Критерии и показатели, учитывающие результаты и достижения для назначения регулярных (постоянных) надбавок		Баллы
	Позитивные результаты деятельности гардеробщика	Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение	2

		Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению	2
		Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	2
		Своевременное обслуживание учащихся (недопущение случаев отсутствия на рабочем месте)	2
	Признание высокого профессионализма	Соблюдение этики общения отсутствия жалоб со стороны учащихся, родителей и работников школы на неправомерные действия	2
	Дисциплина труда	Отсутствие замечаний со стороны администрации	2 За каждое замечание 1 штрафной балл.
		Максимальное количество баллов	12

2.4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя автобуса

№ п/п	Показатель критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Оценка водителя	Оценка комиссии
1. Качественные результаты труда				
1	Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автобуса	До 10 баллов		
2	Своевременное составление и представление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	До 5 баллов		
3	Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников)	До 10 баллов		
4	Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автобуса	До 10 баллов		
5	Отсутствие замечаний, предписаний по техническому состоянию автотранспорта, в сравнении с предыдущим периодом	3 балла <i>При наличии замечаний снятие 1 балла за каждое замечание</i>		
6	Безаварийная эксплуатация транспортного средства, отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	До 10 баллов		
7	Своевременный ремонт автотранспортных средств	5 баллов		

8	Содержание двигателя, кузова и салона автобуса в чистоте	4 балла		
9	Поддержание автобуса в надлежащем техническом состоянии	До 10 баллов		
10	Участие в мероприятиях различного уровня, в выполнении важных и срочных работ	5 баллов		
11	Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	До 10 баллов		
12	Исполнение служебных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы	5 баллов		
13	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	5 баллов		
2. Дисциплина труда				
12	За замечания	-5 баллов		
13	Получение выговора	-10 баллов		
14	Участие в благоустройстве	5 баллов		
15	Рационализаторские предложения	3 балла		
Максимальное количество баллов		100		

2.4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара, подсобного рабочего по кухне

			Кол-во баллов	Оценка комиссии
За личный вклад в достижение эффективности работы учреждения Признание высокого профессионализма	Соблюдение санитарно-гигиеническим требованием СанПиН при осуществлении должностных обязанностей	3 баллов минус 2 балла за предписание		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество приготовления пищи	Отсутствие жалоб 2 балла За каждую жалобу минус 1 балл		
	Соблюдение техники безопасности на рабочем месте	1 балл За каждое замечание минус 1 балл		
	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов, воды.	До 3 баллов		
	Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг	2 балла		

	функциональных обязанностей			
	Профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	2 балла – при реализации всех критериев		
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	3 балла		
	Активное участие в подготовке технического состояния школьной столовой	2 балла		
Выполнение особо важных и срочных заданий	Качественное выполнение разовых поручений	2балла		
Дисциплина труда	Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка Работа без больничного листа Наличие больничного листа за отчетный период	3балла. За каждое обоснованное замечание -1 штрафной балл. 2 балла От 1 до 7 дней — 1 штрафной балл, от 7 дней и больше — 2 штрафных балла		

Максимальное количество баллов -25

2.4.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по обслуживанию зданий

№ п/п	Критерии и показатели, учитывающие результаты и достижения для назначения		Баллы	Кол-во баллов	Оценка комиссии
1	Позитивные результаты деятельности рабочего по обслуживанию зданий	Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт	2		
		Качество выполнения всех видов ремонтно-	2		

		строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории школы			
		Качество выполняемых работ по монтажу, демонтажу и текущему ремонту электрических сетей и электрооборудования с применением электротехнических работ	2		
		Внесение рациональных предложений по совершенствованию технического обслуживания школы	3		
		Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	1		
		Участие в подготовке школы к новому учебному году	1		
		Систематическое вложение собственных средств на благоустройство школьной территории и социальные нужды	2		
2	Признание высокого профессионализма	Соблюдение норм общения в коллективе	1		
		Отсутствие жалоб со стороны учащихся родителей; работников школы, администрации на неправомерные действия, несоблюдение Правил внутреннего распорядка Наличие больничного листа за отчетный период	1 От 1 до 7 дней — 1 штрафной балл, от 7 дней и больше — 2 штрафных балла		

Максимальное количество баллов - 15

2.4.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений, дворника

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Кол-во баллов	оценка комиссии
---	----------	----------------------	-----------------------------------------------	---------------	-----------------

1.	Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений /территории/в соответствии с требованиями САНПИН. Наличие: - 1-2 жалоб - минус 1 балл - 3-4 жалоб - минус 2 балла	2 балла - без замечаний		
		Качество генеральной уборки помещения /территории/(по факту)	2 балла - без замечаний		
		Качественное выполнение разовых поручений (по факту)	2балла		
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории, экономия воды и энергоресурсов.	2 балла		
		Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.)	2баллов		
2.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	1 балл – при наличии позитивных отзывов		
		Профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	2 балла – при реализации всех критериев		
		Активное участие в подготовке технического состояния школы и пришкольной территории Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка Работа без больничного листа Наличие больничного листа за отчетный период Качественное выполнение работы дежурного на вахте (порядок в раздевалках, осуществление пропускного режима, владение оперативной информацией)	3 балла 2 балла. За каждое обоснованное замечание - 1 штрафной балл. 2 балла От 1 до 7 дней — 1 штрафной балл, от 7 дней и больше — 2 штрафных балла 2 балла		

Максимальное количество баллов - 22

2.4.6 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности программиста

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.	Позитивные результаты деятельности	Бесперебойная работа компьютерной техники	4 балла - без замечаний За каждое замечание – минус 1 балл
		Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	3 балла
		Рационализаторские предложения и результативность их внедрения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.)	5 баллов
		Качественное техническое сопровождение учебных кабинетов	2 балла
2.	Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов со стороны администрации, педагогов, родителей.	2 балла – при наличии позитивных отзывов
		Профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	2 балла – при реализации всех критериев
		Поощрения (благодарности пр.)	2 балл - на уровне ОУ
3.	Исполнительская дисциплина	Качественное выполнение разовых поручений Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка	3 балла 3 балла. За каждое замечание – минус 1 балл

Максимальное количество баллов - 26

2.4.8 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
---	----------	----------------------	-----------------------------------------------

1.	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы	Соблюдение сроков исполнения документации	3 балла - без замечаний За каждое замечание – минус 1 балл
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	3 балла - без замечаний За каждое замечание – минус 1 балл
		Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел лица	5 баллов
2.	Признание высокого профессионализма секретаря	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей.	2 балл – при наличии позитивных отзывов
		Профессионально значимые качества личности: - отсутствие конфликтов в коллективе; - отсутствие жалоб со стороны родителей; - отсутствие жалоб со стороны обучающихся.	2 балла – при реализации всех критериев
		Поощрения (благодарности пр.)	2 балла - на уровне ОУ
3.	Исполнительская дисциплина	Качественное выполнение разовых поручений. Отсутствие нарушений Правил внутреннего распорядка	3 балла. За каждое замечание – минус 1 балл 3 балла. За каждое замечание – минус 1 балл
Максимальное количество баллов			23

3. Порядок премирования

3.1. Стимулирующая часть ФОТ для педагогических работников, учителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается по итогам каждого полугодия. Выплаты осуществляются в виде премий в соответствии с набранными баллами по каждому работнику и стоимости 1 балла.

3.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

3.3. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности вышеуказанных категорий работников, которая является основанием для их премирования.

3.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются настоящим Положением.

3.5. Педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал имеет право присутствовать на заседании органа самоуправления общеобразовательного учреждения (Управляющий Совет) и давать необходимые пояснения.

3.6. Управляющий Совет принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия более половины членов Управляющего Совета. Решение Управляющего Совета оформляется протоколом. На основании решения руководитель общеобразовательного учреждения издаёт приказ о премировании. Приказ доводится до сведения работников в недельный срок.

От работодателя

Директор ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ С.А.Конищева

« 12» января 2022 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ Л.Н.Дручинина

« 12 » января 2022 г.

**Перечень должностей,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым
устанавливаются доплаты (компенсации)**

1. Уборщик служебных помещений - 12 % базового должностного оклада
2. Повар - 12 % базового должностного оклада
3. Подсобный рабочий кухни - 12 % базового должностного оклада
4. Водитель - 12 % базового должностного оклада

От работодателя

Директор ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ С.А.Конищева

« 12» января 2022 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ Л.Н.Дручинина

« 12 » января 2022 г.

**Перечень профессий и должностей работников
с ненормированным рабочим днем, которым предусмотрено предоставление
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

1. Библиотекарь

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней, ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней.

От работодателя

От работников

Директор ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБОУ «Новоуколовская СОШ»

_____ С.А.Конищева

_____ Л.Н.Дручинина

« 12» января 2022 г.

« 12 » января 2022 г.

Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»)

№ п/п	Профессии и должности, пункт Приказа № 997н от 09.12.2014	Специальная одежда	Нормы выдачи
1	Уборщик служебных помещений, п.23	Халат хлопчатобумажный Резиновые перчатки Перчатки с полимерным покрытием	1 на 1 год 2 пары на 1 год 6 пар на 1 год
2	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, п.21	Рабочий костюм Резиновые перчатки Рукавицы	1 на 1 год 1 на 6 месяцев 1 на 3 месяца
3	Лаборанткабинета химии, физики, п.61	Перчатки резиновые Фартук прорезиненный с нагрудником Халат хлопчатобумажный	2 пары на год 1 пара на 3 года 1 на 1,5 года
4	Завхоз, п.32	Перчатки резиновые Халат хлопчатобумажный	2 пары на 1 год 1 на 3 года
5	Библиотекарь, п.30	Рабочий халат Перчатки резиновые	1 на 5 лет 1 на 1 год
7	Водитель, п.11	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием	1 на 3 года 6 пар

**Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатную выдачу
смывающих и (или) обеззараживающих средств (Приказ Министерства
здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 г. №
1122н«Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и
(или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение
работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"»**

№ п/п	Профессии и должности	Виды смывающих и (или) обеззараживающих средств	Нормы выдачи в месяц	Основание
1	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства	200 г	П. П. Очищающие средства
2	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства	200 г	П. П. Очищающие средства
3	Лаборант кабинета химии, физики	Мыло или жидкие моющие средства Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г 100 г	П. П. Очищающие средства П. III. Регенерирующие, восстанавливающие средства
4	Завхоз	Мыло или жидкие моющие средства	200 г	П. П. Очищающие средства
5	Библиотекарь	Мыло или жидкие моющие средства	200 г	П. П. Очищающие средства
7	Водитель	Мыло или жидкие моющие средства Очищающие кремы, гели и пасты	200 г 200 г	П. П. Очищающие средства

Всего пропито, пронумеровано и скреплено печатью

№ 16 (Сме сметам) листов

Цифрами

прописью

Представитель работников *Фурсиште Л.Я.*

Ф.И.О. - подпись

Представитель работодателя *Веншиште Л.Я.*

Ф.И.О. - подпись

20 г. г. МП

