


Утверждено:

Согласовано:



От работодателя  
Директор МБОУ «Хлевищенская СОШ»

От работников  
Председатель ППО МБОУ «Хлевищенская СОШ»

  
М.П. Безбородых Л. В.  
«15» декабря 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Хлевищенская средняя общеобразовательная школа»

Алексеевского городского округа

на период с «01» января 2022 года по «31» декабря 2024 года

Коллективный договор принят на общем собрании работников

«15» декабря 2021 года (протокол № 3)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе  
предпринимательства и труда администрации Алексеевского городского округа  
Белгородской области

«20» декабря 2021г.

Регистрационный № 171

Заместитель главы администрации  
Алексеевского городского округа,  
председатель комитета  
экономического развития,  
финансов и бюджетной политики



  
Е. Серкин

Главный специалист отдела  
предпринимательства и труда  
администрации Алексеевского  
городского округа

  
Ж. Валуйских

**РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

<b>Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)</b>	Директор МБОУ «Хлевищенская СОШ», Шушеров Юрий Викторович
<b>Сведения о представителе работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)</b>	Председатель ППО МБОУ «Хлевищенская СОШ», Безбородых Лилия Витальевна
<b>Юридический адрес организации</b>	309850, Белгородская область, Алексеевский район, село Хлевище, улица Н. П. Рыжих, дом 17
<b>Телефон представителя работодателей</b>	8 47 234 5 61 45
<b>Телефон представителя работников</b>	8 47 234 5 61 45
<b>Вид экономической деятельности</b>	Образование среднее общее
<b>Численность работников организации</b>	Всего работников – 30: педагоги – 16, директор – 1; заместитель директора – 1; обслуживающий и вспомогательный персонал – 14
<b>Наличие приложений к коллективному договору (наименование)</b>	<b>Приложение № 1</b> - Макет трудового договора; <b>Приложение № 2</b> - Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа; <b>Приложение № 3</b> – Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем; <b>Приложение № 4</b> – Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда;

**Приложение № 5** - Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

**Приложение № 6** – Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

**Приложение № 7** – План оздоровительно – профилактических мероприятий муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

**Приложение № 8** - Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты по отраслевым нормам, смывающими и обезвреживающими средствами

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
Раздел 2	ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	8
Раздел 3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	18
Раздел 4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	29
Раздел 5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	38
Раздел 6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	45
Раздел 7	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	51
Раздел 8	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	53
Раздел 9	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	55
Раздел 10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	60
Раздел 11	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	63
Раздел 12	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	64
	Приложение № 1	67
	Приложение №2	80
	Приложение №3	109
	Приложение №4	110
	Приложение №5	111
	Приложение №6	172
	Приложение №7	216
	Приложение №8	219

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

законодательные и иные нормативные правовые акты;

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

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Шушеров Юрия Викторовича** (далее – работодатель, организация, образовательная организация); работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации **Безбородых Лилии Витальевны** (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более

благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

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

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

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

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

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

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

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

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

— согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации;

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

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

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

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

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

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

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых,

профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

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

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

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

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

**Приложение № 1** - Макет трудового договора;

**Приложение № 2** - Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

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

**Приложение № 4** – Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда;

**Приложение № 5** - Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

**Приложение № 6** – Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

**Приложение № 7** – План оздоровительно – профилактических мероприятий в муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

**Приложение № 8** - Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами



индивидуальной защиты по отраслевым нормам, смыывающими и обезвреживающими средствами.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора (**Приложение №1 к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа на 2022 – 2024 годы**), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации (ИНН);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- копию документа для перечисления заработной платы;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим обстоятельствам;

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

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч.1 ст. 213 ТК РФ).

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.1.4. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом

стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

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

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

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью

(при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- для учителей:

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

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6) работникам, впервые 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;

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

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

7) награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

8) председателю первичной профсоюзной организации;

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

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.

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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.18. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение



является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

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

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",

- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.1. В организации устанавливается шестидневная рабочая неделя. Распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа (Приложение №2 к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа на 2022 – 2024 годы) иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком,

графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным

планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

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

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

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

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

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

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

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

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

Рабочее время педагогов делится на нормированную и ненормированную часть:

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

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

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

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

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

— по соглашению между работником и работодателем;

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

3.1.7. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

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

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

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

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

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

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

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

3.1.11. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя

осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия при условии, если

это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

3.1.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам детского сада – 42 календарных дня, педагогам, работающим в дошкольной группе с детьми с ОВЗ по адаптированным программам – 56 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

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).

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

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

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

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



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

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

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

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

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

- за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня (**Приложение № 3 к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа на 2022 – 2024 годы**);

- за работу во вредных условиях труда 7 календарных дней (**Приложение № 4 к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа на 2022 – 2024 годы**).

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

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством, в соответствии со статьёй 262 ТК РФ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;
- смерти близких родственников, рождения ребенка – 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- по уходу за нетрудоспособным родителем и другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д) – до трех месяцев с сохранением местарботы.

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

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

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

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

Оплата труда 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, Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Алексеевского городского округа, утвержденной Постановлением администрации Алексеевского городского округа 13 ноября 2019 года № 1103 (с последующими изменениями).

Оплата труда работников СП- Детский сад осуществляется на основании Постановления Правительства Белгородской области № 134-пп от 07 апреля 2014 года «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимул работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», Постановления главы Алексеевского городского округа № 521 от 01 августа 2014 г. «О системе оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений муниципального района «Алексеевский район и город Алексеевка» (с последующими изменениями).

Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа (**Приложение № 5 к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа на 2022 – 2024 годы**), Положения о распределении

стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа (**Приложение № 6 к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа на 2022 – 2024 годы**).

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

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

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

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

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

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

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

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

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

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

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

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

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

- выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

- за звание «Народный учитель» - 5000 руб.;

- имеющим ордена и медали (К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (II степени)), за звание «Заслуженный учитель» - 3000 руб.;

- за отраслевые награды «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 500 руб.;

- за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) - 3000 руб.

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

4.4. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ; Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном

размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (с изменениями и дополнениями).

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

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

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

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

  - с нового полугодия;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

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

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

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

вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (**Приложение № 4 к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа на 2022 – 2024 годы**).

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

4.12. Доля стимулирующей части учителей составляет до 30 процентов. Рекомендуемый диапазон стимулирующей части в общем фонде оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала до 55 процентов.

4.12.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителям руководителя образовательной организации, определить до 64 процентов базового должностного оклада в соответствии с критериями эффективности работы.

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

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

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

- не менее 2,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению;
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.



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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», тьютор
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности, учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду
Учитель физвоспитания, преподаватель физвоспитания	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель

дефектолог, учитель-логопед	(независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств	Учитель рисования общеобразовательного учреждения
Учитель рисования общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования

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

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

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

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

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

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

е) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической пенсии после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 1 год.

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

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

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

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

4.17. Работникам учреждения при условии полной занятости с учётом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации - 13890 рублей.

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

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

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

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

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

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

5. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

- обязательное медицинское страхование;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один

рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

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

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

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

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

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

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

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:
  - победителями в номинациях: «Лучший учитель», «Педагогический дебют» и лауреаты регионального этапа всероссийского конкурса «Учитель года России»;
  - победителями, призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;
  - победителями в номинациях регионального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;
  - победителями и призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;
  - победителями в номинациях и лауреатами регионального этапа Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг учителя»;
  - победителями регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель здоровья России»; • победителями регионального этапа Всероссийского конкурса методик реализации программы «Разговор о правильном питании».

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

- педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период экспертами Главной аттестационной комиссии (не менее 2-х лет, при наличии справки центра сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО»), экспертами, 31 привлекаемыми для проведения аккредитационной экспертизы в рамках государственной аккредитационной образовательной деятельности (не менее 2-х лет, при наличии справки управления по контролю и надзору в сфере образования департамента образования Белгородской области);

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

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

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

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

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

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:

• победителями и лауреатами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России»;

• победителями муниципального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»; • победителями в номинациях муниципального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;

• победителями и призёрами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;

• победителями и призёрами регионального конкурса педагогического и профессионального мастерства «Слэм – урок иностранного языка» (для учителей иностранного языка);

• победителями и призёрами регионального конкурса «Социальный педагог»; • победителями конкурса на соискание премии Губернатора области «Признание» (для педагогов-библиотекарей);

• призёрами (2,3 место) областного конкурса профессионального мастерства «Доброе сердце»;

• педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Почётный работник (по профилю работы)», Почётную грамоту Министерства образования и науки РФ (по профилю работы), а также Почётную

грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

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

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

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

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

5.2.11. Предоставлять работникам СП- Детский сад первоочередное право на получение мест для своих детей в детском саду.

5.2.12. Предоставлять работникам СП- Детский сад льготу по оплате за содержание детей в размере 50% от установленной платы, согласно Постановления главы местного самоуправления от 7 июня 2014года №469».

5.2.13. 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.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:



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

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

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

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

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

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

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего полугодия – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- награждение ценными подарками (призами), подарочными сертификатами, ходатайство о выделении льготных путевок на отдых и оздоровление работникам, ведущим здоровый образ жизни, участвующим в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях (в том числе награжденным значком ГТО);

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

- дополнительно поощрять работников за:

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

✓ регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации;

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

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

✓ за получение нагрудного значка за выполнение нормативов ГТО;

- премирование к юбилейным датам.

Нематериальные виды поощрения:

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

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

- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе;

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

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

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

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

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц, привлекать сотрудников образовательного учреждения к реализации **Плана оздоровительно – профилактических мероприятий в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хлевищенская СОШ» Алексеевского городского округа (Приложение № 7 к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа на 2022 – 2024 годы).**

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

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

6.1.4. Обеспечивать:

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

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

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

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

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

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований,

спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

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

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

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

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, в соответствии с Перечнем профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты по отраслевым нормам (**Приложение № 8 к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа на 2022 – 2024 годы**).

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

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

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

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

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

Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

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

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

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

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку

и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательной организации за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, и других объектов к началу учебного года.

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

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

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

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

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

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

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

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

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

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

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание молодежной комиссии.

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

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

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

7.5. Работодатель обязуется:

- выплачивать ежемесячное пособие в размере 30% базового оклада в течение первого года работы педагогическим работникам, приступившим к



трудовой деятельности в образовательной организации не позднее одного года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования;

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

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

- привлекать к участию в конкурсах профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиадах;

- проводить работу по становлению молодежного движения в Организации, направленную на осуществление механизма преемственности, формирование квалифицированного кадрового потенциала, здорового образа жизни молодых работников, решение молодежных проблем;

- предоставлять оплачиваемый отпуск молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе молодежной комиссии;

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

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

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по

уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей (Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

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

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

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

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

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

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с

проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

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

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

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

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

## **IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

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

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

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

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

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

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Работодатель:

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

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

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



и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

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

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

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

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

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

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

10.1.11. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией, работу с нормативно-

правовыми актами председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хлевищенская СОШ» Алексеевского городского округа Белгородской области.

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

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

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

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

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

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

10.3. Стороны совместно:

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

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

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

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

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

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

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

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

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся

непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

## **ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

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

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

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

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2024 года.

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

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

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

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

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

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


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

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

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

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

**СОГЛАСОВАН:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБОУ «Хлевищенская СОШ»  
Протокол № 7 от 15 августа 2020 г.  
 Безбородых Л. В.  
(подпись) (Ф.И.О.)

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБОУ «Хлевищенская  
СОШ» МБОУ  
 Шчеров Ю. В.  
(подпись) (Ф.И.О.)  
Приказ № 484 от 15 августа 2020 г.  


**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С РАБОТНИКОМ № \_\_\_\_\_**  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Хлевищенская средняя общеобразовательная школа»  
Алексеевского городского округа

с. Хлевище

«\_\_» \_\_\_\_\_ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице \_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, с одной стороны, гражданин \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

1.1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности

(наименование должности, профессии или, специальности с указанием квалификации), работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

- заведывание кабинетом;
- неаудиторная занятость;
- классное руководство;
- внеурочная занятость;
- преподаватель – организатор ОБЖ

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

1.2. Работник принимается на работу: в МБОУ «Хлевищенская СОШ», находящееся по адресу 309840, Белгородская обл., Алексеевский район, с. Хлевище, ул. Н. П. Рыжих, 17

1.3. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_  
(основной, по совместительству)

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

Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.

1.5. Дата начала работы «\_\_\_» \_\_\_\_\_ г. приказ № \_\_\_\_.

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

1.7. Работнику предоставляется рабочее место с нормальными условиями труда.

## 1.8. *Трудовые обязанности*

Учитель выполняет следующие должностные обязанности:

- 1.8.1. Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета, проводит уроки и другие учебные занятия в закрепленных за ним по распределению учебной нагрузки классах, обеспечивает во время занятий надлежащий порядок и дисциплину
- 1.8.2. Реализует применяемые в школе образовательные программы в соответствии с учебным планом, собственной рабочей программой с поурочным планом занятий; использует при этом разнообразные приемы, методы и средства
- 1.8.3. Обеспечивает уровень подготовки обучающихся, соответствующий требованиям государственного образовательного стандарта.
- 1.8.4. Выполняет правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.
- 1.8.5. Оперативно извещает руководство школы о каждом несчастном случае, принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи.
- 1.8.6. Вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, а также доводит до сведения заведующего кабинетом, руководства о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма обучающихся.
- 1.8.7. Проводит инструктаж обучающихся по технике безопасности труда на учебных занятиях с обязательной регистрацией в классном журнале или журнале регистрации инструктажа.
- 1.8.8. Организует изучение обучающимися правил по охране труда.
- 1.8.9. Осуществляет контроль за соблюдением правил (инструкций) по охране труда
- 1.8.10. Ведет в установленном порядке классную документацию, осуществляет текущий контроль посещаемости и успеваемости обучающихся по принятой в школе системе, выставляет оценки в классный журнал и дневник обучающегося, своевременно представляет администрации школы отчетные данные.
- 1.8.11. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации: в том числе электронного журнала и дневников обучающихся, электронного портфолио обучающихся, своевременное заполнение отчетности в электронном виде).
- 1.8.12. Участвует в установленном порядке в итоговой аттестации обучающихся
- 1.8.13. Допускает в установленном порядке на занятия представителей администрации школы в целях контроля и оценки деятельности педагога
- 1.8.14. Заменяет на уроках временно отсутствующих учителей по распоряжению директора школы или его заместителя.
- 1.8.15. Соблюдает Устав и Правила внутреннего трудового распорядка школы, иные локальные правовые акты
- 1.8.16. Соблюдает законные права и свободы обучающихся.
- 1.8.17. Готовится к проведению занятий, систематически повышает свою профессиональную квалификацию, участвует в деятельности школьных методических объединений и других формах методической работы, принятых в школе.
- 1.8.18. Участвует в работе педагогического совета школы и совещаниях, проводимых администрацией школы
- 1.8.19. Дежурит по школе в соответствии с графиком дежурств в перерывах между занятиями, а также за 20 минут до начала и в течение 20 минут по окончании своих уроков.
- 1.8.20. Поддерживает постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.
- 1.8.21. Проходит периодические бесплатные медицинские обследования.
- 1.8.22. Соблюдает этические нормы поведения в школе, быту, общественных местах, соответствующие общественному положению учителя.
- 1.8.23. Принимает участие в реализации областной целевой программы «Зеленая столица».
- 1.8.24. Принимает участие в благоустройстве школьной территории и территории, закрепленной за учреждением.
- 1.8.25. В случае выполнения обязанностей заведующего кабинетом:

- контролирует целевое использование кабинета;
- организует пополнение кабинета оборудованием, приборами и другим имуществом, принимает материальные ценности (кроме мебели) на ответственное хранение по разовым документам, обеспечивает сохранность подотчетного имущества, участвует в установленном порядке в инвентаризации и списании имущества кабинета;
- разрабатывает и периодически пересматривает (не реже 1 раза в 4года) инструкции по охране труда, представляет их на утверждение директору;
- контролирует оснащение учебного кабинета противопожарным имуществом, медицинскими и индивидуальными средствами защиты, а также наглядной агитацией по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности;
- проводит или организует проведение другим педагогом инструктажа по охране труда обучающихся с обязательной регистрацией в классном журнале или журнале установленного образца;
- не допускается проведение занятий, сопряженных с опасностью для жизни и здоровья обучающихся и работников школы с извещением об этом заместителя директора по учебно-воспитательной работе;
- вносит предложения по улучшению условий труда и учебы для включения в соглашение по охране труда.

**1.8.26 Обязанности классного руководителя в блоке организации образовательного процесса: в учебно-урочной деятельности:**

- участвует в организации приема обучающихся в класс, которым руководит как классный руководитель.
- выполняет требования сохранности контингента обучающихся в классе.
- обеспечивает соблюдение обучающимися класса расписания учебных занятий, организационных требований в период начала и окончания учебного периода, выявляет факты перегрузки обучающихся, обеспечивает организацию деятельности класса на каникулах.
- способствует созданию оптимальных условий организации образовательного процесса в классе в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся, обеспечивает мониторинг реализации обучающимися образовательных программ по предметам учебного плана и выполнения ими требований государственного стандарта.
- готовит и предоставляет обязательную информацию о ходе и итогах обучения класса.
- способствует созданию оптимальных условий организации качественной и своевременной аттестации обучающихся по предметам, регулирует оперативные вопросы организации текущей аттестации, выполнения в классе графика проведения контрольных работ, требований к организации рубежной аттестации, способствует созданию оптимальных условий организации промежуточной и итоговой аттестации обучающихся класса.
- обеспечивает регулирование и контроль организации индивидуального обучения с учащимися, которым такая форма предоставлена на основании приказа по МБОУ «Хлевищенская СОШ».
- при использовании компьютерной техники или Интернета при проведении внеклассных мероприятий строго соблюдать требования, заложенные в инструкциях по использованию техники и Интернета

**в учебно-внеурочной деятельности:**

- обеспечивает включенность обучающихся в систему дополнительного образования ОУ, обеспечивает мониторинг результативности предоставленных обучающимся класса возможностей дополнительного образования в ОУ.
- сопровождает обучающихся класса в период выездных мероприятий внеурочного цикла деятельности ОУ.

**в социально-воспитательной деятельности:**

- совместно с обучающимися разрабатывает программу социально-ориентированной деятельности класса с учетом традиций МБОУ «Хлевищенская СОШ», плана общешкольных мероприятий.

**Обязанности классного руководителя по формированию взаимодействия в педагогическом коллективе, ученической и родительской среде:**

- является координатором деятельности педагогов, работающих в классе.



- участвует в работе педагогических советов по классу и параллели, педагогических консилиумов, взаимодействует с педагогами по вопросам совместной разработки единых педагогических требований и определения индивидуальных подходов к обучающимся класса.
- взаимодействует с психологической службой.
- соблюдает права и свободы обучающихся, содержащиеся в Федеральном Законе №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Конвенции о правах ребенка, уважает достоинство личности обучающихся. Сочетает фронтальные, дифференцированные и индивидуальные формы работы во взаимодействии с обучающимися класса.
- обеспечивает организацию психолого-педагогического сопровождения детей в период их обучения в классе.
- взаимодействует с родителями обучающихся класса по вопросам организации, реализации и результативности образовательной деятельности их детей, своевременно доводит до родителей информацию о состоянии учебной деятельности.
- проводит родительские собрания в классах, участвует в мероприятиях для родителей, проводит их индивидуальное консультирование.

**1.8.27. Обязанности классного воспитателя в блоке организации управления в образовательном учреждении:**

- участвует в обсуждении стратегических направлений развития МБОУ «Хлевищенская СОШ».
- соблюдает перспективный и календарный план деятельности.
- участвует в составлении аналитических документов ОУ, своевременно предоставляя информационно-аналитические материалы по качеству организации УВП и результатам обучения в классе.
- участвует в подготовке ОУ к проведению аттестации и лицензирования.
- по согласованию с администрацией предоставляет необходимые материалы о результатах своей деятельности при проверке деятельности МБОУ «Хлевищенская СОШ» вышестоящими органами.
- подчиняется плану проведения внутришкольного контроля, участвует в обсуждении итогов проведения внутришкольного контроля.

## **II. Права и обязанности работника**

**2.1. Работник имеет право на:**

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

**2.2. Работник обязан:**

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](#) настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц,

если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

### **III. Права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

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

4.1. Работнику устанавливается рабочая неделя с шестью рабочими днями и одним выходным днём – воскресенье. Перерыв на прием пищи для педагогических работников не устанавливается. Работник имеет возможность пообедать во время перемены вместе с детьми.

4.2. Объем учебной нагрузки больше или меньше 18 часов в неделю (норма часов за ставку заработной платы) устанавливается только с письменного согласия Учителя, которое является неотъемлемым приложением к настоящему договору.

4.3. Учебная нагрузка определяется с учетом преемственности классов

4.4. Установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программе, сокращения количества классов и в других прямо предусмотренных законом случаях;

4.5. Объем учебной нагрузки Учителя не может превышать 36 часов в неделю. Замещение временно отсутствующих учителей осуществляется Учителем по распоряжению директора Школы в дополнение к основной учебной нагрузке Учителя, в объеме - не более 18 часов в неделю.

4.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Учителя. В эти периоды Учитель привлекается Школой к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Учителя до начала каникул. График работы Учителя в каникулы утверждается приказом директора Школы

4.7. Работнику устанавливаются ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором Школы.

4.8. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в сроки, согласованные с Работодателем в установленном порядке.

4.9. Учитель пользуется правом на длительный, сроком до одного года, отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления отпуска определяются Учредителем Школы и Уставом Школы

## V. Оплата труда

5.1. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка в объеме \_\_\_\_\_

№ /П	Наименование выплаты	Размер выплаты
<b>Итого</b>		

5.2. Выплата заработной платы работнику производится 10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца. (дата, установленная Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами Учреждения.)

4.5. При выплате заработной платы Учителю вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

5.3. Заработная плата перечисляется на указанный работодателем счет в банке.

5.4. Работнику будет выплачиваться выплата стимулирующего характера по показателям и критериям оценки эффективности деятельности учителя:

Оценка результативности профессиональной деятельности учителя- предметника:

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю		
<b>1.1.</b>	<b>Сформированность предметных компетенций обучающихся</b>	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений по результатам четверти, мониторинга учебных достижений).	<p><b><u>Качество усвоения учебных программ:</u></b> Количество обучающихся, получивших по итогам полугодия «4» и «5»:</p> <p>1. равное среднему показателю качества знаний <b>по школе (%)</b> – 3 балла;</p> <p>2. выше среднего показателя: на 10% - 5 баллов; на 20% - 8 баллов; на 30% и более – 10 баллов.</p> <p><i>Примечание: баллы устанавливаются на одно полугодие.</i></p>		
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен);	<p>100-80% - 8 баллов; 70 - 80% - 5 баллов; 50-70% - 3 балла; Ниже 50% – 2 балла.</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>		
		Результативность единого	10 баллов - средний тестовый балл по предмету, на уровне и выше		

	государственного экзамена (11 класс)	областного Ниже на два-три балла - 3 балла; Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год		
	Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору (процент выбравших экзамен)	100-80% - 10 баллов; 70 - 80% - 8 баллов; 50-70% - 5 баллов; Ниже 50% – 3 балла.		
	Результативность основного государственного экзамена (9 класс)	<b><u>Успеваемость обучающихся</u></b> 10 баллов - средний тестовый балл по предмету, выше областного Ниже на два-три балла - 3 балла; Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год		
	Независимые федеральные, региональные, муниципальные срезовые контрольные работы, тестирования и др. (соответствие среднего показателя (%) по итогам среза среднему показателю (%) контрольных срезов того же уровня)	<b><u>Успеваемость обучающихся по итогам среза:</u></b> 90-100% - 5 баллов; 80-90% - 3 балла; 70-80% - 2 балла; 50-70% - 1 балл. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один год <b><u>Дополнительные баллы за качество знаний обучающихся:</u></b> 85-100% - 10 баллов 75-84% - 8 баллов 65-74% - 7 баллов 50-64% - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один год		
	Участие в ВПР (процент участвующих в работе)	<b>Участие в ВПР</b> 100-80% - 6 баллов; 70 - 80% - 5 баллов; 50-70% - 4 балла; Ниже 50% – 3 балла. <b><u>Успеваемость обучающихся</u></b> 8 баллов - средний тестовый балл по предмету, на уровне и выше областного Ниже на два-три балла - 3 балла; Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год		

	Результативность участия школьников в предметных олимпиадах.	<p><b><u>Наличие призовых мест:</u></b>  <u>Всероссийский уровень</u> – 25 баллов;  <u>Региональный уровень:</u>  Победители – 20 баллов;  Призеры – 15 баллов.  <u>Муниципальный уровень:</u>  Победители – 10 баллов;  Призеры – 8 баллов.  <u>Уровень ОУ:</u>  Победители – 3 балла.  Призёры – 2 балл  <u>Участие в муниципальном и региональном этапах:</u>  Участие в муниципальном этапе – 2 балла  Участие в региональном этапе – 4 балла  <i>Разные достижения суммируются.</i>  <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год</i></p>		
	Результативность участия школьников в конкурсах	<p><b><u>Наличие призовых мест:</u></b>  12 баллов – федеральный уровень;  6 баллов - участник  10 баллов – региональный уровень;  5 баллов - участник  5 баллов – муниципальный уровень.  2 бала – участник  <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i></p>		
	Результативность участия школьников в исследовательской и проектной деятельности.	<p><b><u>Наличие призовых мест:</u></b>  12 баллов – федеральный уровень;  6 баллов - участник  10 баллов – региональный уровень;  5 баллов - участник  8 баллов – муниципальный уровень.  4 бала - участник  <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i></p>		
	Создание видеофильмов, видеороликов	<p><b><u>Наличие призовых мест:</u></b>  12 баллов – федеральный уровень;  6 баллов - участник</p>		

			10 баллов – региональный уровень; 5 баллов - участник 8 баллов – муниципальный уровень. 4 бала - участник <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
		Участие в заочных (дистанционных) олимпиадах, конкурсах	<b>Всероссийский уровень:</b> 4 баллов – победитель 3 балла – призер 2 балла - участник <b>Уровень ОУ:</b> Победители – 2 балла. Призёры – 1 балл <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
1.2	<b>Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся и педагогов</b>	3.9. Ведение электронного журнала в АСУ «Виртуальная школа»	2 балла – своевременное заполнение - минус 2 балла - несвоевременное заполнение <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>		
1.3	<b>Качество работы с документацией</b>	Уровень ведения школьной документации: журналов всех видов, личных дел обучающихся, объективность и своевременность выставления текущих, четвертных и годовых отметок	Минус 2 балла – низкий уровень, неоднократные замечания;  2 балла - средний уровень, однократные замечания;  (незначительные недочеты, которые можно устранить:(не написаны тема урока, не выставлены своевременно оценки, не написан список учащихся и т.д., но при условии, что замечания устранены в срок ;  3 балла – высокий уровень, без замечаний <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
1.4	<b>Признание высоких профессиональных достижений педагогов</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к	1 балл за отчетный период.(при отсутствии) 3 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание баллы</i>		

	<p>администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги (благодарственные письма, положительные публикации в СМИ о педагоге)</p>	<p><i>устанавливаются сроком на один учебный год</i></p>		
	<p>Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах.</p>	<p><i>Очные:</i>  25 баллов – федеральный уровень  15 баллов - участник  20 баллов – региональный уровень  10 баллов - участник  15 баллов – муниципальный уровень  8 баллов - участник  <i>Заочные:</i>  10 баллов – федеральный уровень  5 баллов - участник  8 баллов – региональный уровень  4 балла - участник  5 баллов – муниципальный уровень  3 балла - участник  <i>Примечание: устанавливается за каждый результативный факт сроком на 1 год.</i></p>		
	<p>Результативное участие педагогов в конкурсах</p>	<p>20 баллов – федеральный уровень  10 баллов - участник  15 баллов – региональный уровень  8 баллов - участник  10 баллов – муниципальный уровень  5 баллов - участник  <i>Примечание: устанавливается за каждый результативный факт сроком на 1 год.</i></p>		
	<p>Обобщение опыта работы в виде</p>	<p><i>Очные:</i>  15 балла – федеральный уровень</p>		

		целостного актуального опыта работы;	10 баллов – региональный уровень 8 баллов – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 5 лет.</i>		
		Наличие публикаций	5 баллов за публикацию в периодическом издании <i>Примечание: устанавливается сроком на 1 год.</i>		
		Зафиксированное участие (выступления, открытые уроки) в семинарах, конференциях, педагогических чтениях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети, участие в составе предметных жюри, экспертных комиссиях по различным направлениям	10 баллов – федеральный уровень 7 балла – региональный уровень 5 балл – муниципальный уровень. <i>Достижения суммируются за отчетный период.</i> <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
<b>1.5</b>	<b>Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей</b>	Охрана жизни и здоровья обучающихся при подвозе на школьном транспорте. Сопровождение учащихся	3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>		
		Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей ( <i>участие в акции «Зеленая столица», благоустройство и т.д.</i> )	5 баллов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
		Подписка газет и журналов	3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
<b>Итого (общее количество баллов)</b>					

**VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором**



- 6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 6.2. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.
- 6.3. Работнику предоставляются социальное страхование и меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором и т.д.

## **VII. Иные условия трудового договора**

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

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

7.2. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_.

## **VIII. Ответственность сторон трудового договора**

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

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **IX. Изменение и прекращение трудового договора**

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

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

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

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

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **X. Заключительные положения**

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

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

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу, вступает в силу с момента подписания

### **XI. Адреса**

РАБОТОДАТЕЛЬ:

РАБОТНИК:

Работодатель

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ф.и.о.)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ г.  
М. П.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ф.и.о.)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ф.и.о.)

## I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Хдевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа(далее – МБОУ) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- общеобразовательное учреждение – образовательное учреждение, действующее на основании Устава(далее - образовательное учреждение, учреждение);
- педагогический работник – работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования<sup>1</sup>;
- представитель работодателя – руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;
- выборный орган первичной профсоюзной организации – представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

---

<sup>1</sup>Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

- работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;  
работодатель – юридическое лицо (МБОУ), вступившее в трудовые отношения с работником.

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

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

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

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

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

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

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

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

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в РФ».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; (в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ)
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- 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;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

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

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

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 5 ст. 51 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

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

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

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

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

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

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

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

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

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

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора

в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

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

2.2.5. Отказ в заключение трудового договора может быть обжалован в суд.

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

2.3.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; (в ред. Федеральных законов от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами



- Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- 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 (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
  - по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ);
  - 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, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами. (в ред. Федерального закона от 30.11.2011 N 353-ФЗ);
  - в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом 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 медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

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

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

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

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

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия

срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

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

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

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

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

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

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

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

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

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

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;

- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

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

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

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

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

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

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

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

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

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в

информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации».

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

#### **3.1. Работник имеет право:**

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

3.1.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.2. Работник обязан:**

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

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

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

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

3.2.5. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

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

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

3.2.9. Соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4.5. Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

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

3.4.7. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.4.8. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.9. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

3.4.10. Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательного учреждения соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом руководителя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

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

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

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

3.5.3. На ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. На поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

3.5.7. Разработку и принятие Правил внутреннего трудового распорядка обучающихся, Правил внутреннего распорядка, иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

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

### **3.6. Работодатель обязан:**

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

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

3.6.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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



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

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

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

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

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

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

3.6.16. Создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

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

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

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

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

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

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон

этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

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

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8.1. Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

3.8.2. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

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

3.8.4. Осуществлять образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

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

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

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

3.9.2. Хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

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

### **4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. В учреждении устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье);
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

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

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней,

определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы в режиме Школы полного дня, коллективным договором учреждения.

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

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

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

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

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

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

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей

дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

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

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

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

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

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

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

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: в дни дежурства с 8-00 до 18-00 час, в остальные дни с 8-30 до 17-00 с перерывом на обед с 13-00 до 14-00. за время переработанное в дни дежурства, сотрудникам администрации предоставлять дни отгулов в течение учебного года, либо к отпуску.

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

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

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

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

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

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

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

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

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

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

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

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

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

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

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

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

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

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

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

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

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

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих

основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

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

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

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

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

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

### **4.3. Время отдыха:**

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

Видами времени отдыха являются:



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

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

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

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

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

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

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам (обслуживающему персоналу) образовательного учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

4.3.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации это 56 календарных дней, воспитателям – 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации.

4.3.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 12 дней.

Профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, награждает почетной грамотой.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

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

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

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

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

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

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

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

## **VII. Заключительные положения**


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


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

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение № 3к коллективному договору муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Хлевищенская средняя  
общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа  
на 2022-2024 годы

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБОУ «Хлевищенская СОШ»  
Протокол № 15 от 15 ноября 2021 г.  
 Безбородых Л. В.  
(подпись) (Ф.И.О.)

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор МБОУ «Хлевищенская СОШ»  
 Шупин Ю. В.  
(подпись) (Ф.И.О.)  
Приказ № 176 от 15 ноября 2021 г.



**Перечень  
профессий и должностей работников  
с ненормированным рабочим днем**


В соответствии со ст.97, 101, 116, 119 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями) установлен перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

№ пп	Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
1.	Директор	3

Приложение № 4  
к коллективному договору  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
«Хлевищенская средняя общеобразовательная  
школа» Алексеевского городского округа  
на 2022-2024 годы

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБОУ «Хлевищенская СОШ»  
Протокол № 15 от 15 ноября 2021 г.

 Безбородых Л. В.  
(подпись) (Ф.И.О.)

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБОУ «Хлевищенская СОШ»

 Шушеров Ю.В.

(подпись) (Ф.И.О.)

Приказ № 476 от 15 ноября 2021 г.



**Перечень  
профессий и должностей с вредными условиями труда**


На основании Федерального закона Российской Федерации N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", приказа Минтруда России N34Н н от 24.04. 2011 г, а также заключения ОАУ «Центр охраны труда» выявлены следующие профессии и должности с вредными условиями труда:

п/п	Наименование рабочего места	Общий класс условий труда	Размер доплат в %	Продолжительность (календарные дни)
1	Повар	3.1	4%	7
2	Подсобный рабочий	3.2	4%	7






Приложение № 5  
к коллективному договору  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Хлевищенская средняя общеобразовательная  
школа» Алексеевского городского округа  
на 2022-2024 годы

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Безбородых Л. В.

Протокол № 14  
от 11 октября 2021 г.

**СОГЛАСОВАНО:**  
Председатель  
Управляющего совета  
МБОУ «Хлевищенская  
СОШ»  
 Безбородых Т. В.  
Протокол № 16  
от 11 октября 2021 г.

**УТВЕРЖАЮ:**  
Директор МБОУ  
«Хлевищенская СОШ»  
 Нущеров Ю. В.  
Приказ № 162  
от 11 октября 2021 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Хлевищенская средняя общеобразовательная школа»  
Алексеевского городского округа**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Хлевищенская СОШ», определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – МБОУ), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении административного и учебно-вспомогательного персонала).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации», а также руководствуясь постановлением правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (с последующими изменениями), постановлением администрации Алексеевского района и города Алексеевка от 13 ноября 2019 года № 1103 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Алексеевского

городского округа» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Белгородской области № 134-пп от 07 апреля 2014 года «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» (с последующими изменениями), постановлением администрации муниципального района «Алексеевский район и город Алексеевка» № 521 от 01 августа 2014 г. «О системе оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений муниципального района «Алексеевский район и город Алексеевка» (с последующими изменениями).

1.3. Положение об оплате труда работников МБОУ «Хлевищенская СОШ» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

## **2. Формирование и распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций**

2.1. Управление образования администрации Алексеевского городского округа (учредитель общеобразовательной организации) формирует фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в разрезе каждой общеобразовательной организации в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \text{ФОТ} \times \text{Др},$$

где:

ФОТстр – фонд стимулирования руководителей общеобразовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

Др – 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 органе местного самоуправления (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 (приложение № 1 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования);

– 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.

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.

В состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциации попечителей, представители средств массовой информации, территориальной профсоюзной организации работников народного образования, профессиональных объединений работодателей, родителей и других общественных организаций.

Руководители органов управления образованием представляют в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей общеобразовательных организаций.

Руководители общеобразовательных организаций имеют 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 руководителей 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.

На основании данного протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителя общеобразовательной организации.

### **3. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «Хлевищенская СОШ»**

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств МБОУ «Хлевищенская СОШ» 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.

### **4. Распределение фонда оплаты труда МБОУ «Хлевищенская СОШ»**

4.1. МБОУ «Хлевищенская СОШ» самостоятельно распределяет фонд оплаты труда школы, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

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

Рекомендуемый диапазон ш – до 30 процентов.

Значение  $\pi$  определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.2. 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:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбвуп} + \text{ФОТбоп},$$

где:

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

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

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

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

$$V_{\text{бпп}} = \text{ФОТб} \times \pi,$$

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

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

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

где:

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

ФОТбппп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

4.4. Руководитель МБОУ формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4.5. Оплата труда работников МБОУ производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

## **5. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей) в МБОУ «Хлевищенская СОШ»**

5.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя

гарантированную базовую и стимулирующую часть и рассчитывается по формуле:

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

где:

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

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

где:

ст – доля стимулирующей части ФОТстуч, которая составляет до 30 процентов. Значение устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

5.2. ФОТбуч – состоит из общей и специальной частей.

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

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

5.2.1. 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 (К):

– 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 - педагогической комиссии или территориальной психолого - 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.

5.2.2. ФОТнз включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методики.

Рекомендуемое значение ФОТнз – до 15 процентов.

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

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

5.2.4. Специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложениям № 3 и № 5 к Методике;

- гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению № 6 к Методике.

5.3. ФОТстуч – Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

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

- поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно

Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

работников МБОУ «Хлевищенская СОШ».

5.4. Учебный план разрабатывается школой 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.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

## **6. Расчет заработной платы педагогических работников,**

### **непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)**

6.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике,

повышающих коэффициентов K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обаз.} = \text{Оу} \times (1 + (K1 + K1(\kappa) + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7 + K8 + K9 + K10 + K11)),$$

где:

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

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике;

K1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 14 человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности.)

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{14 \text{ человек}} - 1$$

K2 – 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:

$$K2 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

K3 – 0,25 за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

K4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

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



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

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

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

Для предметов: музыка, основы безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно - нравственной культуры народов – коэффициент  $K4 = 0$ ;

$K5 = 0,20$  за работу в коррекционных классах;

$K6 = 0,10$  за реализацию в общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

$K7 = 0,20$  за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

$K8 =$  до 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

$K9 =$  всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в общеобразовательной организации, в том числе

– 0,45 – за осуществление дистанционного обучения – 0,12;

$K10 =$  до 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;

$K11 = 0,40 =$  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:

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

где:

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

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

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

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. 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, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике;

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

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

Двнуз – оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 – 9 классов, рассчитывается по формуле:

$$Двнуз = Оу / 18 \times Чвнуз,$$

где:

Двнуз – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

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

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.

## **7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника**

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника 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.

#### **8. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста**

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

#### **9. 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 по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

#### **10. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников МБОУ «Хлевищенская СОШ»**

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 персоналов, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

### **11. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации 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.

### **12. Формирование фонда оплаты труда**

#### **структурного подразделения Детский сад МБОУ «Хлевищенская СОШ»**

12.1. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ФОТ\text{ общ} = ФОТ\text{ пп} + ФОТ\text{ пр.пер.}$

ФОТ<sub>пп</sub>- фонд оплаты педагогического персонала

ФОТ<sub>пр.пер.</sub>- фонд оплаты прочего персонала

Фонд оплаты педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 30 декабря 2013 года № 565-пп "Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях" из

расчета на одного обучающегося в части оплаты труда с учетом поправочного коэффициента на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации.

Расчетная формула:

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

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

K - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом правительства области на переходный период для отдельных малокомплектных дошкольных образовательных организаций (при отсутствии коэффициента-1);

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность

У - количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.

Фонд оплаты прочего персонала формируется в соответствии с Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций Алексеевского городского округа, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, но за счет средств местного бюджета на текущий финансовый год.

Фонд оплаты прочего персонала не входит в норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный постановлением Правительства Белгородской области от 30 декабря 2013 года № 565 «Об утверждении нормативов расходов и порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях».

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по дошкольным образовательным организациям (ФОТ<sub>доо</sub>) на очередной финансовый год осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пр.пер}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{ФОТ}_{\text{ц}} + \text{ФОТ}_{\text{отп}}, \text{ где}$$

ФОТб - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТ ст - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТц - централизованный фонд стимулирования заведующего дошкольной образовательной организацией, который составляет до 15 % от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулирующего), (без учета ФОТотп).

В дошкольной образовательной организации формируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней.

ФОТ отп – фонд оплаты труда на замену отпусков рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов по всем категориям работников.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТб \times ш$ , где

ш - стимулирующая доля ФОТ прочего персонала.

Значение ш определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно в пределах выделенного фонда.

### **13. Распределение фонда оплаты труда структурного подразделения Детский сад МБОУ «Хлевищенская СОШ»**

13.1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал дошкольная образовательная организация самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на региональном уровне).

13.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$ФОТ \text{ пед. пер.} = ФОТб + ФОТст$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТ \text{ пед. пер.} \times Дс$ , где

Дс - доля стимулирующей части ФОТ пед. пер.

Значение Дс определяется организацией самостоятельно в пределах выделенного фонда.

13.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и гарантированной части (ФОТ<sub>г</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{г}}$$

Объем гарантированной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{г}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{Дг}, \text{ где}$$

Дг - доля гарантированной части ФОТ<sub>пп</sub>. Рекомендованное значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

#### **14. Расчет оплаты труда педагогических работников структурного подразделения Детский сад МБОУ «Хлевищенская СОШ»**

14.1. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада, (приложение № 3), с применением гарантированных выплат (приложение № 4, № 5) к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях и стимулирующих выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

$$\text{Зп.восп.} = (\text{О баз.восп.} \times \text{К попр. на контингент} \times (1 + \text{К1} + \text{К2})) + \text{С}, \text{ где}$$

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно приложению № 3.

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента\* на контингент:

$$\text{К} = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное комплектование устанавливается в соответствии с паспортом БТИ каждой дошкольной организации и в соответствии с СанПин, рассчитывается исходя из площади групповой (игровой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$$\text{Зп.пед.} = (\text{О баз.пед.} \times \text{К попр. на контингент} \times (1 + \text{К1} + \text{К2})) + \text{С}, \text{ где}$$

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно (приложение №3) к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях.



К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента на контингент:

численность контингента по списочному составу в целом по ДОО на дату тарификации

$$K = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в целом по ДОО на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование ДОО в соответствии с СанПиН}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

К1 – специальные гарантированные надбавки (приложение №4) к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях;

К2 – специальные гарантированные надбавки молодым специалистам (приложение №5) к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях;

С – стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы.

С учетом доукомплектования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

### **15. 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.

Зарплата 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.

### **16. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) структурного подразделения - Детский сад**

### **МБОУ «Хлевищенская СОШ»**

Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала рассчитывается исходя из базового оклада, указанного в приложении № 3 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях

$Зп пр. = (О баз. пр. * (1 + K2)) + C$ , где

О баз. пр. - базовый оклад прочего персонала.

K2 – специальные гарантированные надбавки (приложение № 4) к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях;

C – стимулирующие надбавки.

### **17. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Хлевищенская СОШ»**

17.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (кpi) всех категорий.

17.1.1. 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.

17.2. 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.

### **17.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников**

**МБОУ «Хлевищенская СОШ» Алексеевского городского округа.**

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты делятся на группы:

- 1) стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2) стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

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

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

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

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

18. Порядок отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

18.1. Муниципальные общеобразовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

18.2. Отнесение организаций образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций:  в многопрофильных  в однопрофильных		
		за каждого обучающегося	0,3
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:  1 квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня		20
7.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		за наличие 4 и более групп	30

№ п/п	Показатели	Условия	Количество о баллов
		с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	
8.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной организации, общежития и другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200 человек	20 30 50
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
12.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
13.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе	за каждую единицу	3, но не более 20

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
	образовательной организации		
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
15.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
18.	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год на сумму свыше 1,0 млн. руб. за год	10 20 50
19.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

**19. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада**

19.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом исполнительной власти области, органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится общеобразовательная организация, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

19.2. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 12.2 настоящей Методики, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, орган управления образованием по подчиненности общеобразовательной организации определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 12.2 раздела 12 Методики показатели.

19.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 12.2 раздела 12 Методики, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 12.2 раздела 12 Методики, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные организации.

19.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных организаций определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года;

по структурным подразделениям дополнительного образования и дошкольного образования – по списочному составу обучающихся (воспитанников) на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в структурных подразделениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

19.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

19.6. Орган местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находятся общеобразовательные организации, относит общеобразовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных,

всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом управления образования.

19.7. Группы по оплате труда для руководящих работников общеобразовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

№ п/п	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## **20. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации**

20.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем общеобразовательной организации.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, коэффициентов за работу в сельской местности, наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей, за руководство общеобразовательной организацией – базовой школой Российской Академии наук).



Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя (приложение № 1 к Методике).

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПбдир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб}),$$

где:

Обаз – базовый оклад в соответствии с приложением № 7 к Методике;

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации устанавливается локальным актом учредителя в соответствии с таблицей 1;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

Кб – за руководство общеобразовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук – 0,3.

#### **Таблица отнесения школ по группам наполняемости для школ сельских поселений**

Таблица 4

<b>Группы общеобразовательных организаций</b>	<b>Наименование и величина коэффициента</b>
Свыше 1001	$K = 3,5 - 3,7$
группа 901 – 1000 учеников	$K = 2,8 - 2,9$
группа 701 – 900 учеников	$K = 2,4 - 2,7$
группа 401 – 700 учеников	$K = 1,6 - 1,9$
группа 201 – 400 учеников	$K = 1,1 - 1,8$
группа 101 – 200 учеников	$K = 0,6 - 1,7$
группа до 100 учеников	$K = 0,4 - 1,0$

19.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных организаций.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной организации в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением № 7 к Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

$$ЗП_{\text{зам. дир.}} = \text{Обаз} \times (1 + K_n + K_c + K_{\text{овз}} + K_{\text{сп}} + K_d + K_b),$$

где:

Обаз. – базовая заработная плата заместителя руководителя в общеобразовательной организации в соответствии с приложением № 7 к Методике;

$K_n$  – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

$K_c$  – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

$K_{\text{овз}}$  – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

$K_{\text{сп}}$  – коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной организации (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

Кб – за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой Российской Академии Наук – 0,2;

20.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя 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.

## **21. 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.

## **22. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты**

22.1. Водителям автомобилей в общеобразовательной организации 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.

22.2. Для общеобразовательной организации устанавливаются компенсационные выплаты:

– каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

## **23. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно.**

**Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике.**

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении № 4

к Методике, с учетом коэффициента до 1,2 на основании медицинского заключения.

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 до 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.

#### **24. Оплата замены работникам структурного подразделения - Детский сад МБОУ «Хлевищенская СОШ»**

Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) в дошкольных образовательных организациях, в дошкольных группах образовательных организаций Алексеевского городского округа производится по всем категориям работников производится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе замены, доплаты за работу в сельской местности – для педагогических и медицинских работников) на среднемесячное количество рабочих часов (среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году)), установленных по

занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.

Для вновь принятых работников стимулирующая по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

1. Замена временно отсутствующего воспитателя производится в размере не более 0,75 ставки по базовым окладам в соответствии с квалификационной категорией.

2. Замена временно отсутствующего специалиста (учитель - логопед, педагог - психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) производится только при наличии соответствующего образования по базовым окладам в соответствии с квалификационной категорией.

3. Замена обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала производится пропорционально количеству ставок (не более 2 ст.(1,5 ст. + 50% за расширенный объем работы) и отработанного времени исходя из базового оклада:

помощник воспитателя - +20% к базовому окладу (за осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий);

сторож, оператор газовой котельной – + за работу в ночное время и за работу в праздничные дни, согласно табеля учета рабочего времени;

Остальной обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал – исходя из базового оклада.

4. Доплата за работу во вредных и неблагоприятных условиях труда производится в размере 4% - педагогическому персоналу, обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу – 12% по результатам специальной оценки условий труда.

## **25. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы**

При выплате заработной платы каждому работнику вручается расчетный листок с указанием:

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.

Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

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.

## **26. Гарантии по оплате труда**

У отдельных сотрудников образовательных организаций произошло увеличение заработной платы на 20%.

При условии сохранения объема педагогической нагрузки, нагрузки за работу по занимаемой должности и выполнения сотрудниками работ по той же квалификации установить им временно на переходный период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, выплачиваемой до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Доплата устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным актом (протоколом, приказом) на период учебного года с 1 сентября 2021 года по 31 августа 2022 года.

## **27. Ответственность работодателя**

27.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

27.2. 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.

**Примерное положение  
о распределении фонда стимулирования  
руководителей общеобразовательных организаций**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Стимулирование руководителей общеобразовательных организаций производится из средств фонда стимулирования руководителей каждой общеобразовательной организации.

**2. Условия стимулирования**

2.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:  
общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

– достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

– наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

– высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);

– высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

– организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;

– участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;



– низкий по сравнению с областным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования, в данной общеобразовательной организации;

– показатели реализации программ профессиональной подготовки обучающихся (охват обучающихся профессиональным обучением, процент обучающихся, осваивающих две профессии, охват обучающихся изучением строительных специальностей, процент обучающихся, успешно сдавших квалификационные экзамены, охват обучающихся изучением автодела).

2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

– материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

– обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

– обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

– обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

– эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения:

– укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

– развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

– стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Социальный критерий:

– отсутствие отчислений из учреждения в 1 – 9 классах, сохранение контингента в 10 – 11 классах;

– организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

– снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

– высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

– занятость учащихся во внеурочное время.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

– обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- повышение заработной платы работников;
- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и областного уровней.

#### 2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;
- снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;
- организация обеспечения учащихся горячим питанием;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);
- организация обучения детей с отклонениями в развитии.

2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

### 3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада, установленного в зависимости от группы оплаты труда руководителей на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных полугодий.

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

3.2. Орган управления образования представляет в Совет (орган)

по распределению стимулирующей части руководителя аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета (орган) по распределению стимулирующей части руководителя и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя принимает решение о размере стимулирования открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителя, решение оформляется протоколом. На основании протокола орган управления образования издает приказ о стимулировании руководителей.

Приложение № 2  
к Методике формирования системы оплаты труда и  
стимулирования работников муниципальных общеобразовательных  
организаций, реализующих программы начального общего, основного общего,  
среднего общего образования Алексеевского городского округа

**Примерное положение  
о распределении стимулирующей части фонда  
оплаты труда общеобразовательной организации**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

<b>Наименование должности</b>	<b>Основание для премирования</b>
Педагогические работники	достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению

Наименование должности	Основание для премирования
	<p>функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций</p> <p>участие педагогов в методических мероприятиях различного уровня (конкурсы, семинары, конференции и др.)</p> <p>другое</p>
Заместители директоров	<p>организация предпрофильного, профильного обучения</p> <p>выполнение плана внутришкольного контроля</p> <p>плана воспитательной работы</p> <p>высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</p> <p>участие в реализации региональных и муниципальных проектов</p> <p>высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса</p> <p>качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)</p> <p>сохранение контингента обучающихся в 10 – 11 классах</p> <p>высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы</p> <p>своевременное и качественное предоставление отчетности</p> <p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>
Заместитель директора	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы

Наименование должности	Основание для премирования
по административно-хозяйственной части	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	результативность работы психолого-педагогического консилиума
	своевременность проведения мониторинговых исследований
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами мониторинга
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

## 2. Условия стимулирования

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

### 3. Порядок стимулирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

3.2. Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Приложение № 3  
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования  
работников муниципальных общеобразовательных  
организаций, реализующих программы начального общего, основного общего,  
среднего общего образования Алексеевского городского округа

#### **Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного характера, устанавливаемых педагогическим и другим работникам общеобразовательных организаций**

<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)</b>
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
Педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах *	до 10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20
при наличии комбинированных мастерских; руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	до 35 10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах и школах-интернатах, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов и детских домов за ведение бухгалтерского учета по подсобному хозяйству	до 15
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат), с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30 % при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за дистанционное обучение)	до 20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	до 100
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8
Учителям за работу по внутреннему совместительству в должности педагога дополнительного образования (за фактическое количество рассчитывается пропорционально от 18 часов)	до 8

Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

\* Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам не более 15.

Оснащение кабинетов общеобразовательных организаций должно соответствовать перечню учебного и компьютерного оборудования

Приложение № 4  
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования  
Алексеевского городского округа

**Размер окладов учителей муниципальных**



**общеобразовательных организаций, реализующих  
программы начального общего, основного общего,  
среднего общего образования**

<b>Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс</b>	<b>Размер базового должностного оклада в рублях</b>
Учитель:	
- без квалификационной категории;	10 200
- 1 квалификационная категория;	11 900
- высшая квалификационная категория	12 900

Приложение № 5  
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников  
муниципальных общеобразовательных  
организаций, реализующих программы  
начального общего, основного общего,  
среднего общего образования  
Алексеевского городского округа

**Гарантированная доплата молодым специалистам,  
устанавливаемая педагогическим  
работникам общеобразовательных организаций**

<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов **)</b>
Гарантированная доплата молодым специалистам*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	30

\* Определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области».

\*\* Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

Приложение № 6  
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников  
муниципальных общеобразовательных  
организаций, реализующих программы  
начального общего, основного общего,

среднего общего образования  
Алексеевского городского округа

**Гарантированные доплаты учителям  
за выполнение функций наставника,  
методиста в общеобразовательных организациях**

<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты (в рублях)</b>
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3 000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2 000

муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования  
Алексеевского городского округа

**Базовые должностные оклады руководящих работников  
государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и  
муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих  
программы начального общего, основного общего, среднего общего  
образования в зависимости  
от группы оплаты труда руководителей с учетом аттестации руководителей**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор, соответствующий занимаемой должности:				
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет;	15 169	13 726	12 713	11 845
	- вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	13 726	12 713	11 845	10 979
2.	Заместитель директора:				
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	11 536	10 681	9 955	9 228
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	12 732	11 536	10 681	9 955
3.	Главный бухгалтер, экономист, инженер, механик, старший мастер:				
	- имеющий среднее профессиональное образование;	10 700	9 944	9 342	8 589
	- имеющий высшее профессиональное образование	11 903	10 700	9 944	9 342

Приложение № 8  
к Методике формирования системы оплаты труда и  
стимулирования работников муниципальных  
общеобразовательных организаций, реализующих программы  
начального общего, основного общего, среднего общего образования  
Алексеевского городского округа

**Базовые должностные оклады по профессиональным  
квалификационным группам должностей работников государственных  
общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных  
общеобразовательных организаций, реализующих программы начального  
общего, основного общего, среднего общего образования**

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
<b>1. Административный персонал</b>		
1.1.	Руководитель структурного подразделения организации образования:	
	- в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;	9 512
	- в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	10 268
	- в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	11 089
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.2.	Заведующий библиотекой:	
	- в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей;	8 740
	- в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	9 512
	- в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	9 898
	- в библиотеках, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	10 687
	- в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 089
1.3.	Заведующий архивом (канцелярией):	

	- при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел;	8 740
	- при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел	9 115
1.4.	Заведующий хозяйством	8 740
1.5.	Заведующий складом	8 740
1.6.	Начальник котельной:	
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	10 283
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.7.	Начальник гаража:	
	- предприятия, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- предприятия, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей;	9 087
	- предприятия, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей;	10 687
	- предприятия, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.8.	Начальник (заведующий) мастерской:	
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	10 283
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.9.	Заведующий общежитием:	
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к II группе по оплате труда	9 087

	руководителей;	
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей	10 283
1.10.	Заведующий столовой:	
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	9 512
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 089
1.11.	Заведующий производством (шеф-повар):	
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности;	9 285
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку;	9 854
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку	10 283
1.12.	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части):	
	- в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	10 714
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	11 584
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	12 498
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	13 458
1.13.	Заведующий учебной частью	9 487
<b>2. Педагогические работники государственных и муниципальных общеобразовательных организаций</b>		
2.1.	Инструктор по труду:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
2.2.	Инструктор по физической культуре:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551

2.3.	Музыкальный руководитель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
2.4.	Инструктор-методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов);	12 551
	- имеющий высшую квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов)	13 504
2.5.	Педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.6.	Концертмейстер:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.7.	Педагог-организатор:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.8.	Социальный педагог:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.9.	Тренер-преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.10.	Мастер производственного обучения:	
	- без квалификационной категории;	11 256
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.11.	Методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443

	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.12.	Педагог-психолог:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.13.	Старший инструктор-методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.14.	Старший педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.15.	Старший тренер-преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.16.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.17.	Руководитель физического воспитания:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.18.	Старший воспитатель, воспитатель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.19.	Старший методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.20.	Педагог-библиотекарь:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
2.21.	Тьютор:	



	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.22.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог:	
	- без квалификационной категории;	12 240
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 280
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 480
2.23.	Старший вожатый:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
<b>3. Медицинские работники</b>		
3.1.	Врач, зубной врач:	
	- без квалификационной категории;	12 809
	- имеющий II квалификационную категорию;	13 844
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 931
	- имеющий высшую квалификационную категорию	16 081
3.2.	Фельдшер:	
	- без квалификационной категории;	10 889
	- имеющий II квалификационную категорию;	11 098
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 158
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 353
3.3.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, зубной техник, рентгенолаборант, фельдшер-лаборант:	
	- без квалификационной категории;	9 244
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 421
	- имеющий I квалификационную категорию;	9 868
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10 320
3.4.	Заведующий здравпунктом	12 809
3.5.	Массажист	12 809
<b>4. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал</b>		
4.1.	Вожатый	9 933
4.2.	Специалист (в том числе: по охране труда, технический, маркетолог, менеджер, аранжировщик, заведующий постановочной частью и т.д.):	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II категорию;	9 117

	- имеющий I категорию	10 720
4.3.	Библиотекарь (библиограф, редактор, корректор):	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II категорию;	8 907
	- имеющий I категорию	9 327
	- ведущий библиотекарь	10 720
4.4.	Младший воспитатель:	
	- имеющий среднее (полное) общее образование и курсовую подготовку;	8 740
	- имеющий среднее профессиональное образование	8 907
4.5.	Помощник воспитателя	8 740
4.6.	Ассистент (помощник)	8 740
4.7.	Секретарь учебной части:	
	- имеющий среднее (полное) общее образование;	8 740
	- имеющий среднее профессиональное образование;	9 195
	- имеющий высшее профессиональное образование	9 684
4.8.	Диспетчер образовательной организации:	
	- без квалификационной категории	8 740
4.9.	Дежурный по общежитию:	
	- при работе в общежитиях коридорного типа;	8 740
	- при работе в общежитиях секционного и квартирного типа	8 907
4.10.	Диспетчер (включая старшего)	8 740
4.11.	Инспектор (включая старшего)	8 740
4.12.	Лаборант (включая старшего)	8 740
4.13.	Бухгалтер:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.14.	Бухгалтер (ревизор):	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.15.	Экономист:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.16.	Техник:	

	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.17.	Инженер:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.18.	Механик:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	8 907
	- имеющий I квалификационную категорию	9 759
4.19.	Юрисконсульт:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 327
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.20.	Главный юрист	8 901
4.21.	Аккомпаниатор	8 740
4.22.	Электроник:	
	- без квалификационной категории;	8 895
	- имеющий II квалификационную категорию;	10 241
	- имеющий I квалификационную категорию	12 498
4.23.	Программист:	
	- без квалификационной категории;	8 895
	- имеющий II квалификационную категорию;	10 241
	- имеющий I квалификационную категорию	12 498
4.24.	Документовед:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 226
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.25.	Специалист по кадрам	9 512
4.26.	Администратор	8 740
4.27.	Старший администратор	8 903
4.28.	Секретарь-референт	8 740
4.29.	Специалист в сфере закупок (в государственных организациях системы образования):	
	- имеющий среднее специальное образование, подготовку по установленной программе;	10 700
	- имеющий высшее образование и подготовку по	11 903

	установленной программе	
4.30.	Экономист (в государственных организациях системы образования):	
	- имеющий среднее специальное образование;	9 944
	- имеющий высшее образование	10 700
5. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
5.1.	Экспедитор. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца	8 740
5.2.	Делопроизводитель. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	8 740
5.3.	Секретарь. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	8 740
5.4.	Секретарь-машинистка. Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	8 740
5.5.	Кассир (включая старшего). Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	
	- при выполнении должностных обязанностей кассира;	8 740
	- при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	8 907
5.6.	Архивариус. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	
	- при выполнении работ в канцеляриях учреждений, организаций, предприятий;	8 740
	- при выполнении работ в архивных учреждениях, а также архивах, являющихся структурными подразделениями	8 907
5.7.	Машинистка.	

	Требования к квалификации:	
	- общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе (машинистка II категории);	8 740
	- общее среднее образование, специальная подготовка по установленной программе, стаж работы в должности машинистки I категории	8 907
5.8.	Калькулятор	8 740
5.9.	Настройщик музыкальных инструментов	8 740
5.10.	Аппаратчик химводоочистки	8 740
5.11.	Экспедитор по перевозке грузов. Требования к квалификации: общее среднее образование, индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	
	- при сопровождении грузов, не требующих особых условий транспортировки;	8 740
	- при сопровождении грузов, требующих особых условий транспортировки	8 907
5.12.	Комендант. Требования к квалификации:	
	- среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев;	8 740
	- среднее профессиональное образование	8 907
5.13.	Водитель автомобиля с категорией "Д"	9 199
5.14.	Водитель автомобиля	8 774
5.15.	Гардеробщик	8 740
5.16.	Горничная	8 740
5.17.	Грузчик	8 740
5.18.	Дворник	8 740
5.19.	Дезинфектор	8 740
5.20.	Кастелянша	8 740
5.21.	Киномеханик	8 740
5.22.	Кладовщик	8 740
5.23.	Лифтер	8 740
5.24.	Лаборант химического анализа	8 740
5.25.	Старший оператор котельной	9 265
5.26.	Оператор котельной	8 740
5.27.	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования при работе в котельной	8 740
5.28.	Слесарь контрольно-измерительных приборов и	8 740

	автоматики	
5.29.	Газоэлектросварщик	8 740
5.30.	Оператор хлораторной установки	8 740
5.31.	Оператор аппаратов микрофильмирования и копирования	8 740
5.32.	Оператор копировальных и множительных машин	8 740
5.33.	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	8 740
5.34.	Повар	9 285
5.35.	Кухонный рабочий	8 740
5.36.	Подсобный рабочий	8 740
5.37.	Буфетчик	8 740
5.38.	Плотник	8 740
5.39.	Вахтер	8 740
5.40.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (высший разряд)	8 918
5.41.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 740
5.42.	Столяр строительный	8 740
5.43.	Слесарь	8 740
5.44.	Слесарь-сантехник	8 740
5.45.	Электрогазосварщик	8 740
5.46.	Электрик	8 740
5.47.	Рабочий теплицы, цветовод	8 740
5.48.	Рабочий по ремонту спортивного оборудования и инвентаря	8 740
5.49.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8 740
5.50.	Садовник	8 740
5.51.	Сторож (вахтер)	8 740
5.52.	Тракторист	8 740
5.53.	Уборщик служебных помещений	8 740
5.54.	Уборщик территорий	8 740
5.55.	Системный администратор	8 740
5.56.	Контролер технического состояния автотранспортных средств	8 740
5.57.	Режиссер (режиссер-постановщик), постановщик, хореограф, звукорежиссер:	
	- режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер III категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного	8 895

	искусства, фотограф-художник, имеющий среднее специальное образование;	
	- режиссер, балетмейстер, хормейстер II категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий высшее специальное образование или среднее специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание "Народный", "Образцовый", а также в профессиональных творческих коллективах;	9 759
	- режиссер, балетмейстер, хормейстер I категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий высшее специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание "Народный", "Образцовый", или в профессиональных творческих коллективах	10 720
5.58.	Звукооператор	8 740

Приложение № 2  
Утверждено  
постановлением администрации Алексеевского городского округа  
от « 30 » сентября 2021 г. № 614

**Поправочные коэффициенты к нормативам расходов  
на одного обучающегося в общеобразовательных организациях**

**для обучающихся по очной форме обучения**

<b>№ п/п</b>	<b>Полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с уставом</b>	<b>Повышающие коэффициенты</b>
	<b>Алексеевский городской округ</b>	
	<b>Основные</b>	
1.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Алейниковская основная общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	2,6
2.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Белозоровская основная общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,83
3.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Божковская основная общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	2,49
4.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Иващенко́вская основная общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	3,49
5.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Меняйловская основная общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,55
6.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Николаевская основная общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,81
7.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Тютюниковская основная общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	2,67
8.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Хрещатовская основная общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	2,32
9.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа №6» Алексеевского городского округа	1,14
	<b>Средние</b>	
1.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное	1,46



№ п/п	Полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с уставом	Повышающие коэффициенты
	учреждение «Афанасьевская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	
2.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Варваровская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,38
3.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Жуковская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,73
4.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Красненская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,7
5.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гарбузовская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,42
6.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Репенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,41
7.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Луценковская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,36
8.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Подсередненская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,13
9.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Советская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,05
10.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Хлевищенская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа	1,4

Приложение № 1  
к Методике формирования системы  
оплаты труда и стимулирования  
работников дошкольных образовательных  
организаций, дошкольных групп  
в общеобразовательных организациях  
Алексеевского городского округа

**Стимулирующие гарантированные выплаты для работников  
дошкольных образовательных организаций**

N п/п	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплаты (руб., % от базового оклада)
1.	Педагогические работники и заведующие	За звания "Народный учитель", имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского), "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель";	3000 руб.
		За отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации"	500 руб.

**Приложение  
к постановлению администрации  
Алексеевского городского округа  
от «30 » сентября 2021 г. №613**

Приложение № 3  
к Методике формирования системы оплаты труда  
и стимулирования работников дошкольных  
образовательных организаций, дошкольных групп  
в образовательных организациях, обеспечивающих  
государственные гарантии реализации прав  
на получение общедоступного и бесплатного  
дошкольного образования

**Базовые должностные оклады по профессиональным  
квалификационным группам должностей работников  
дошкольных групп в образовательных организациях**

№ п/ п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
<b>Административный персонал</b>		
1.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (части): - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	10 714  11 584  12 498  13 458
2.	Заместитель заведующего по	

	административно-хозяйственной работе (части): - без категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11 584 12 498 13 458
3.	Заведующий столовой: - в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	8 740 9 512 11 089
<b>Педагогические работники</b>		
4.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10 700 11 550 12 551
5.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10 700 11 550 12 551
6.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10 700 12 443 13 504
7.	Педагог-психолог, социальный педагог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	1 550 12 443 13 504
8.	Воспитатель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10 700 12 443 13 504
9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12 240 14 280 15 480

10.	Тьютор: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11 550 12 443 13 504
<b>Специалисты и учебно-вспомогательный персонал</b>		
11.	Младший воспитатель: - среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка; - среднее профессиональное образование	8 740 8 907
12.	Помощник воспитателя	8 740
13.	Ассистент (помощник)	8 740
14.	Секретарь учебной части: - среднее (полное) общее образование; - среднее профессиональное образование; - высшее профессиональное образование	8 740 9 195 9 684
15.	Бухгалтер: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 593 10 720
16.	Бухгалтер (ревизор): - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 593 10 720
17.	Экономист: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 593 10 720
18.	Техник: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 593 10 720
19.	Инженер: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 593 10 720
20.	Программист (системный администратор): - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 895 10 241 12 498

21.	Специалист по кадрам	9 512
22.	Врач: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12 809 13 844 14 931 16 081
23.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	9 244 9 421 9 868 10 320
24.	Специалист по охране труда: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 117 10 720
<b>Технические исполнители и обслуживающий персонал</b>		
25.	Экспедитор. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца	8 740
26.	Делопроизводитель. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	8 740
27.	Секретарь. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	8 740
28.	Секретарь - машинистка. Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	8 740
29.	Кассир (включая старшего). Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев: - при выполнении должностных обязанностей кассира; - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	8 740 8 907

30.	Водитель автомобиля. Требования к квалификации: при наличии категории «Д»	9 199
31.	Водитель автомобиля	8 774
32.	Гардеробщик	8 740
33.	Грузчик	8 740
34.	Дворник	8 740
35.	Кастелянша	8 740
36.	Кладовщик	8 740
37.	Старший оператор газовой (электрической) котельной	9 265
38.	Оператор котельной	8 740
39.	Слесарь газовой (электрической) котельной	8 740
40.	Шеф-повар: - при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности; - при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку; - при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку  - в организациях, отнесенных к 3 группе по оплате труда руководителей - в организациях, отнесенных к 2 группе по оплате труда руководителей - в организациях, отнесенных к 1 группе по оплате труда руководителей	9 285  9 854  10 283  8 740  9 512  11 089
41.	Повар	9 285
42.	Подсобный рабочий	8 740
43.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (высококвалифицированный)	8 918
44.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	8 740
45.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	8 740

46.	Садовник	8 740
47.	Сторож (вахтер)	8 740
48.	Уборщик служебных помещений	8 740
49.	Вахтер	8 740
50.	Заведующий хозяйством	8 740
51.	Лифтёр	8 740
52.	Аппаратчик химводоочистки	8 740
53.	Слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики	8 740
54.	Слесарь-сантехник	8 740
55.	Электрик	8 740

Должностной оклад главного бухгалтера может устанавливаться на 10-30 процентов ниже базовой части заработной платы заведующего (без учета квалификационной категории).

Приложение № 4  
к Методике формирования системы оплаты труда и  
стимулирования работников дошкольных образовательных  
организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях  
Алексеевского городского округа

### Гарантированные надбавки

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому окладу
1.	Педагогические работники, помощники воспитателей, медицинский персонал	За работу в группах компенсирующей и комбинированной направленности	0,20
	Учитель-логопед (дефектолог)	Логопедический пункт	0,20
2.	Педагогические работники, медицинский персонал	За работу в сельской местности (специалистам)	0,25
3.	Помощники воспитателей, младший воспитатель	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий	0,20 - 0,30



4.	Все категории работников по результатам аттестации рабочих мест	За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	До 0,12
5.	Категории (в соответствии с Трудовым кодексом)	За работу в ночное время	0,35
6.	Обслуживающий персонал в специализированных дошкольных образовательных организациях	Гарантированная надбавка по основной должности за особые условия труда	0,15
7.	Педагогические работники (кроме старших воспитателей)	За реализацию в организации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	0,26

**Приложение  
к постановлению администрации  
Алексеевского городского округа  
от «30» сентября 2021 г. №613**

Приложение № 3  
к Методике формирования системы оплаты труда  
и стимулирования работников дошкольных  
образовательных организаций, дошкольных групп  
в образовательных организациях, обеспечивающих  
государственные гарантии реализации прав  
на получение общедоступного и бесплатного  
дошкольного образования

**Базовые должностные оклады по профессиональным  
квалификационным группам должностей работников  
дошкольных групп в образовательных организациях**

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
<b>Административный персонал</b>		
1.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (части): - в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	10 714 11 584 12 498 13 458
2.	Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе (части): - без категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11 584 12 498 13 458
3.	Заведующий столовой: - в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	8 740 9 512 11 089
<b>Педагогические работники</b>		
4.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10 700 11 550 12 551
5.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10 700 11 550 12 551
6.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10 700 12 443 13 504
7.	Педагог-психолог, социальный педагог: - без квалификационной категории;	1 550 12 443

	- I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	13 504
8.	Воспитатель: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10 700 12 443 13 504
9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12 240 14 280 15 480
10.	Тьютор: - без квалификационной категории; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	11 550 12 443 13 504
<b>Специалисты и учебно-вспомогательный персонал</b>		
11.	Младший воспитатель: - среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка; - среднее профессиональное образование	8 740 8 907
12.	Помощник воспитателя	8 740
13.	Ассистент (помощник)	8 740
14.	Секретарь учебной части: - среднее (полное) общее образование; - среднее профессиональное образование; - высшее профессиональное образование	8 740 9 195 9 684
15.	Бухгалтер: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 593 10 720
16.	Бухгалтер (ревизор): - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 593 10 720
17.	Экономист: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 593 10 720
18.	Техник: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 593 10 720

19.	Инженер: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 593 10 720
20.	Программист (системный администратор): - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 895 10 241 12 498
21.	Специалист по кадрам	9 512
22.	Врач: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	12 809 13 844 14 931 16 081
23.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	9 244 9 421 9 868 10 320
24.	Специалист по охране труда: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория	8 740 9 117 10 720
<b>Технические исполнители и обслуживающий персонал</b>		
25.	Экспедитор. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца	8 740
26.	Делопроизводитель. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	8 740
27.	Секретарь. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	8 740
28.	Секретарь - машинистка. Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	8 740

29.	Кассир (включая старшего). Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев: - при выполнении должностных обязанностей кассира; - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	8 740 8 907
30.	Водитель автомобиля. Требования к квалификации: при наличии категории «Д»	9 199
31.	Водитель автомобиля	8 774
32.	Гардеробщик	8 740
33.	Грузчик	8 740
34.	Дворник	8 740
35.	Кастелянша	8 740
36.	Кладовщик	8 740
37.	Старший оператор газовой (электрической) котельной	9 265
38.	Оператор котельной	8 740
39.	Слесарь газовой (электрической) котельной	8 740
40.	Шеф-повар: - при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности; - при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку; - при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку  - в организациях, отнесенных к 3 группе по оплате труда руководителей - в организациях, отнесенных к 2 группе по оплате труда руководителей - в организациях, отнесенных к 1 группе по оплате труда руководителей	9 285 9 854 10 283 8 740 9 512 11 089
41.	Повар	9 285
42.	Подсобный рабочий	8 740
43.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (высококвалифицированный)	8 918

44.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	8 740
45.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	8 740
46.	Садовник	8 740
47.	Сторож (вахтер)	8 740
48.	Уборщик служебных помещений	8 740
49.	Вахтер	8 740
50.	Заведующий хозяйством	8 740
51.	Лифтёр	8 740
52.	Аппаратчик химводоочистки	8 740
53.	Слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики	8 740
54.	Слесарь-сантехник	8 740
55.	Электрик	8 740

Должностной оклад главного бухгалтера может устанавливаться на 10-30 процентов ниже базовой части заработной платы заведующего (без учета квалификационной категории).

Приложение № 4  
к Методике формирования системы оплаты труда и  
стимулирования работников дошкольных образовательных  
организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях  
Алексеевского городского округа

### Гарантированные надбавки

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому окладу
1.	Педагогические работники, помощники воспитателей, медицинский персонал  Учитель-логопед (дефектолог)	За работу в группах компен- сирующей и комбинирован- ной направленности  Логопедический пункт	0,20  0,20
2.	Педагогические работники, медицинский персонал	За работу в сельской мест- ности (специалистам)	0,25
3.	Помощники воспитателей, младший воспитатель	За осуществление воспита- тельских функций в процес- се проведения мероприятий по реализации образователь- ной программы, оздоро- вительных мероприятий	0,20 - 0,30
4.	Все категории работников по результатам аттестации рабочих мест	За работу во вредных усло- виях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	До 0,12
5.	Категории (в соответствии с Трудовым кодексом)	За работу в ночное время	0,35
6.	Обслуживающий персонал в специализированных дошкольных образователь- ных организациях	Гарантированная надбавка по основной должности за особые условия труда	0,15

7.	Педагогические работники (кроме старших воспитателей)	За реализацию в организации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	0,26
----	---	---	------

Приложение № 5  
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в общеобразовательных организациях Алексеевского городского округа


**Выплаты молодым специалистам, перечень гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическим работникам**


Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно приложению №3)
гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированных надбавок базового должностного оклада) молодым специалистам <*>, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в дошкольные образовательные организации, дошкольные группы в образовательных организациях, на период первого года трудовой деятельности	30

\*определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области «Об образовании в Белгородской области».



Приложение № 6  
к коллективному договору  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Хлевищенская средняя общеобразовательная  
школа» Алексеевского городского округа  
на 2022-2024 годы

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Хлевищенская  
СОШ»  
 Безбородых Л. В.  
Протокол №14  
от 11 октября 2021 г.

Рассмотрено:  
На заседании  
Управляющего совета  
школы  
Председатель УС  
 Безбородых Т. В.  
Протокол № 16  
от 11 октября 2021 г.

Принято:  
На общем собрании  
работников МБОУ  
«Хлевищенская  
СОШ»  
Протокол № 2  
от 11 октября  
2021 года

Утверждаю:  
Директор МБС  
«Хлевищенская С  
Шушеров Ю  
Иванов И. В.  
СОШ»  
Приказ № 162  
от 11 октября 2021  
года



## ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «ХЛЕВИЩЕНСКАЯ СОШ» АЛЕКСЕЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

### 1. Общие положения.

1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации», руководствуясь постановлением правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (с последующими изменениями), постановлением администрации Алексеевского района и города Алексеевка от 13 ноября 2019 года № 1103 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Алексеевского городского округа» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Белгородской области № 134-пп от 07 апреля 2014 года «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» (с последующими изменениями), постановлением администрации муниципального района «Алексеевский район и город Алексеевка» № 521 от 01 августа 2014 г. «О системе оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений муниципального района «Алексеевский район и город Алексеевка» (с последующими изменениями), постановлением администрации Алексеевского городского округа № 614 от 30.09.2021 г. «О внесении изменений в постановление администрации Алексеевского

городского округа от 13 ноября 2019 года № 1103» с последующими изменениями.

1.1. Распределение общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения производится на базовую и стимулирующую части.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год по результатам труда работников общеобразовательного учреждения в предыдущую учебную четверть.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения (по определенным категориям).

1.5. Диапазон стимулирующей части в общем фонде оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала до 55 процентов.

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда.

1.6. В начале расчетного периода (сентябрь, январь) определяется денежный вес одного балла. В фонд стимулирования учителей входят стимулирующие выплаты:

– выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей (участие в акции «Зеленая столица», благоустройство и т.д.);

– Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей (руководитель МО, МС);

– за работу с нормативно-правовой документацией (ведение документации по профсоюзной деятельности, аттестации кадров, обеспечение работы школьного сайта);

– стимулирующие выплаты в соответствии с количеством набранных баллов учителей.

Соответственно, стоимость 1 балла для стимулирования учителей вычисляется следующим образом: из сформированного ФОТ стимулирования учителей вычитается сумма стимулирующих выплат за выполнение функций классного руководителя, сумма надбавки за почетные звания и полученный результат делится на количество баллов учителей, набранных в соответствии с критериями оценки качества образования.

1.7. В фонд стимулирования прочего персонала входят стимулирующие надбавки заместителям директора и стимулирующие выплаты в соответствии с набранными балами педагогических штатных работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стоимость 1 балла для стимулирования прочего персонала вычисляется следующим образом: из сформированности фонда стимулирования прочего персонала вычитается сумма стимулирования заместителей директора и полученный результат делится на общее количество баллов педагогического штатного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, набранных в соответствии с критериями оценки качества образования.

1.8. Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения по представлению руководителя общеобразовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

1.9. Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных пунктом 4 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

1.10. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления

при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Хлевищенская СОШ» (далее - Комиссия).

## **2. Организация деятельности Комиссии**

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

2.2. Состав комиссии в количестве 5 человек избирается на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором ОУ.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

2.8. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утверждёнными критериями.

## **3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.**

3.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

Не производится назначение выплат стимулирующего характера следующим работникам общеобразовательного учреждения:

- не проработавшим отчетный период в данном образовательном учреждении и в данной должности;
- имеющим зафиксированные дисциплинарные взыскания в отчетном периоде;
- в случае, если работник образовательного учреждения не набирает нижний установленный предел баллов.

3.2. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации ОУ для исправления и доработки в 5-ти-дневный срок.

3.3. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

3.4. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.5. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.6. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.7. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику определяется путём умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

3.8. Руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения и представляет в управление образования.

#### **4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений**

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно сроком на одно полугодие на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полугодие.

#### **4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей общеобразовательного учреждения**

№	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю		
1.1.	<b>Сформированность предметных компетенций обучающихся</b>	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений по результатам четверти, мониторинга учебных достижений).	<b><u>Качество усвоения учебных программ:</u></b> Количество обучающихся, получивших по итогам полугодия «4» и «5»: 3. равное среднему показателю качества знаний <b>по школе (%)</b> – 3 балла;		

ИХСЯ		4. выше среднего показателя: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ на 10% - 5 баллов;</li> <li>▪ на 20% - 8 баллов;</li> <li>▪ на 30% и более – 10 баллов.</li> </ul> <i>Примечание: баллы устанавливаются на одно полугодие.</i>		
	Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен);	100-80% - 8 баллов; 70 - 80% - 5 баллов; 50-70% - 3 балла; Ниже 50% – 2 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год		
	Результативность единого государственного экзамена (11 класс)	10 баллов - средний тестовый балл по предмету, на уровне и выше областного Ниже на два-три балла - 3 балла; Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год		
	Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору (процент выбравших экзамен)	100-80% - 10 баллов; 70 - 80% - 8 баллов; 50-70% - 5 баллов; Ниже 50% – 3 балла.		
	Результативность основного государственного экзамена (9 класс)	<b><u>Успеваемость обучающихся</u></b> 10 баллов - средний тестовый балл по предмету, выше областного Ниже на два-три балла - 3 балла; Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год		
	Независимые федеральные, региональные, муниципальные срезовые контрольные работы, тестирования и др. (соответствие среднего показателя (%) по итогам среза среднему показателю (%) контрольных срезов того же уровня)	<b><u>Успеваемость обучающихся по итогам среза:</u></b> 90-100% - 5 баллов; 80-90% - 3 балла; 70-80% - 2 балла; 50-70% - 1 балл. <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</i> <b><u>Дополнительные баллы за качество знаний обучающихся:</u></b> 85-100% - 10 баллов 75-84% - 8 баллов 65-74% - 7 баллов		

			50-64% - 5 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один год		
		Участие в ВПР (процент участвующих в работе)	<b>Участие в ВПР</b> 100-80% - 6 баллов; 70 - 80% - 5 баллов; 50-70% - 4 балла; Ниже 50% – 3 балла. <b><u>Успеваемость обучающихся</u></b> 8 баллов - средний тестовый балл по предмету, на уровне и выше областного Ниже на два-три балла - 3 балла; <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один год		
		Результативность участия школьников в предметных олимпиадах.	<b><u>Наличие призовых мест:</u></b> <b><u>Всероссийский уровень</u></b> – 25 баллов; <b><u>Региональный уровень:</u></b> Победители – 20 баллов; Призеры – 15 баллов. <b><u>Муниципальный уровень:</u></b> Победители – 10 баллов; Призеры – 8 баллов. <b><u>Уровень ОУ:</u></b> Победители – 3 балла. Призеры – 2 балла <b><u>Участие в муниципальном и региональном этапах:</u></b> Участие в муниципальном этапе – 2 балла Участие в региональном этапе – 4 балла <i>Разные достижения суммируются.</i> <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год		
		Результативность участия школьников в конкурсах	<b><u>Наличие призовых мест:</u></b> 12 баллов – федеральный уровень; 6 баллов - участник		

			10 баллов – региональный уровень; 5 баллов - участник 5 баллов – муниципальный уровень. 2 бала – участник <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
		Результативность участия школьников в исследовательской и проектной деятельности.	<b><u>Наличие призовых мест:</u></b> 12 баллов – федеральный уровень; 6 баллов - участник 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов - участник 8 баллов – муниципальный уровень. 4 бала - участник <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
		Создание видеофильмов, видеороликов	<b><u>Наличие призовых мест:</u></b> 12 баллов – федеральный уровень; 6 баллов - участник 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов - участник 8 баллов – муниципальный уровень. 4 бала - участник <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
		Участие в заочных (дистанционных) олимпиадах, конкурсах	<b>Всероссийский уровень:</b> 4 баллов – победитель 3 балла – призер 2 балла - участник <b><u>Уровень ОУ:</u></b> Победители – 2 балла. Призёры – 1 балл <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
<b>1.2</b>	<b>Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся и</b>	3.9. Ведение электронного журнала в АСУ «Виртуальная школа»	2 балла – своевременное заполнение - минус 2 балла - несвоевременное заполнение Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие		

	<b>педагогов</b>				
<b>1.3</b>	<b>Качество работы с документацией</b>	Уровень ведения школьной документации: журналов всех видов, личных дел обучающихся, объективность и своевременность выставления текущих, четвертных и годовых отметок	<p>Минус 2 балла – низкий уровень, неоднократные замечания;</p> <p>2 балла - средний уровень, однократные замечания;</p> <p>(незначительные недочеты, которые можно устранить:(не написаны тема урока, не выставлены своевременно оценки, не написан список учащихся и т.д., но при условии, что замечания устранены в срок ;</p> <p>3 балла – высокий уровень, без замечаний</p> <p><i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i></p>		
<b>1.4</b>	<b>Признание высоких профессиональных достижений педагогов</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги (благодарственные письма, положительные	<p>1 балл за отчетный период.(при отсутствии)</p> <p>3 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов</p> <p><i>Примечание баллы устанавливаются сроком на один учебный год</i></p>		



	публикации в СМИ о педагоге)			
	Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах.	<p><i>Очные:</i>  25 баллов – федеральный уровень  15 баллов - участник  20 баллов – региональный уровень  10 баллов - участник  15 баллов – муниципальный уровень  8 баллов - участник</p> <p><i>Заочные:</i>  10 баллов – федеральный уровень  5 баллов - участник  8 баллов – региональный уровень  4 балла - участник  5 баллов – муниципальный уровень  3 балла - участник</p> <p><i>Примечание: устанавливается за каждый результативный факт сроком на 1 год.</i></p>		
	Результативное участие педагогов в конкурсах	20 баллов – федеральный уровень 10 баллов - участник 15 баллов – региональный уровень 8 баллов - участник 10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов - участник <i>Примечание: устанавливается за каждый результативный факт сроком на 1 год.</i>		
	Обобщение опыта работы в виде целостного актуального опыта работы;	<p><i>Очные:</i>  15 балла – федеральный уровень  10 баллов – региональный уровень  8 баллов – муниципальный уровень</p> <p><i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 5 лет.</i></p>		
	Наличие публикаций	5 баллов за публикацию в периодическом издании <i>Примечание: устанавливается сроком на 1 год.</i>		

		Зафиксированное участие (выступления, открытые уроки) в семинарах, конференциях, педагогических чтениях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети, участие в составе предметных жюри, экспертных комиссиях по различным направлениям	10 баллов – федеральный уровень 7 балла – региональный уровень 5 балл – муниципальный уровень. <i>Достижения суммируются за отчетный период.</i> <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
<b>1.5</b>	<b>Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей</b>	Охрана жизни и здоровья обучающихся при подвозе на школьном транспорте. Сопровождение учащихся	3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>		
		Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей ( <i>участие в акции «Зеленая столица», благоустройство и т.д.</i> )	5 баллов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
		Подписка газет и журналов	3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>		
<b>Итого (общее количество баллов)</b>					

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев		
1.1.	<b>Сформированность предметных компетенций</b>	<p>Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся осуществляется по результатам мониторинга учебных достижений)</p> <p>Участие в ВПР (процент участвующих в работе)</p> <p>Качество внедрения и исполнения нормативно-правовых актов по ФГОС (ведение портфеля обучающихся).</p>	<p><b><u>Качество усвоения учебных программ:</u></b>  Количество обучающихся, получивших по итогам полугодия «4» и «5»:  1. равное среднему показателю школы <b>на данном уровне обучения (%)</b> – 3 баллов;  2. выше среднего показателя:  ▪ на 10% - 5 баллов;  ▪ на 20% - 8 баллов;  ▪ на 30% и более – 10 баллов.  <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i></p> <p>100-80% - 6 баллов;  70 - 80% - 5 баллов;  50-70% - 4 балла;  Ниже 50% – 3 балла.  <b><u>Успеваемость обучающихся</u></b>  8 баллов - средний тестовый балл по предмету, на уровне и выше областного  Ниже на два-три балла - 3 балла;  Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>Соответствует требованиям образовательного учреждения (от количества учащихся):  - от 1 до 10 ч. – 2 балла;  - от 10 до 15 ч. – 3 балла;  - от 15 и выше – 4 балла  <i>Примечание: баллы устанавливаются</i></p>		

	<p>Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников, соответствие предметных, этаппредметных, личностных результатов обучающихся требованиям ФГОС (по результатам мониторинга, комплексных контрольных работ и т.д.). Учитывается только высокий уровень</p>	<p>75-85% - 5 баллов 65-74% - 3 балла 55-64% - 2 балла</p> <p><i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i></p>		
	<p>Независимые региональные, муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету 90-100% - 5 баллов; 80 - 90% - 3 баллов; 70 - 80% - 2 балл; 50-70% - 1балл</p> <p><i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</i></p>	<p><b><u>Дополнительные баллы за качество знаний обучающихся:</u></b> 85-100% - 10 баллов; 75-84% - 8 баллов; 65-74% - 7 баллов; 51-64% - 5 балла.</p> <p><i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</i></p>	
	<p>Соответствие выпускников начальной школы, успевающих на «4» и «5» результативности обучающихся в 5 классе</p>	<p>Соответствует: 90-100% - 8баллов; 70-89% - 6 баллов; 50-69% - 4 баллов;</p> <p><i>Примечание: баллы устанавливаются на одно полугодие.</i></p>		
	<p>Результативность участия школьников в <b>очных</b> предметных конкурсах и мотраж, фестивалях, выставках.</p>	<p><b><u>Наличие призовых мест:</u></b> 12 баллов - всероссийский уровень; 10 баллов - региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла - межсетевой уровень</p> <p>Заочные: 3 балла – всероссийский уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный и межсетевой</p>		

	Результативность участия кольников в предметных олимпиадах.	<p><b><u>Наличие призовых мест:</u></b>  <u>Всероссийский уровень</u> – 25 баллов;  <u>Региональный уровень:</u>  Победители – 20 баллов;  Призеры – 15 баллов.  <u>Муниципальный уровень:</u>  Победители – 10 баллов;  Призеры – 8 баллов.  <u>Уровень ОУ:</u>  Победители – 3 балла.  Призеры – 2 балл  <u>Участие в муниципальном и  региональном этапах:</u>  Участие в муниципальном этапе – 2  балла  Участие в региональном этапе – 4  балла  <i>Разные достижения суммируются.</i>  <i>Примечание: баллы устанавливаются  по одному разу на один учебный год</i></p>		
	Результативность участия кольников в конкурсах	<p><b><u>Наличие призовых мест:</u></b>  12 баллов – федеральный уровень;  6 баллов - участник  10 баллов – региональный уровень;  5 баллов - участник  5 баллов – муниципальный уровень.  2 балла – участник  <b><u>Уровень ОУ:</u></b>  Победители – 2 балла.  Призеры – 1 балл  <i>Примечание: баллы устанавливаются  по одному разу на одно полугодие.</i></p>		
	Результативность участия кольников в исследовательской проектной деятельности.	<p><b><u>Наличие призовых мест:</u></b>  12 баллов – федеральный уровень;  6 баллов - участник  10 баллов – региональный уровень;  5 баллов - участник  8 баллов – муниципальный уровень.  4 балла - участник  <i>Примечание: баллы устанавливаются  по одному разу на одно полугодие.</i></p>		

		Создание видеофильмов, видеороликов	<p><b>Наличие призовых мест:</b>  12 баллов – федеральный уровень;  6 баллов - участник  10 баллов – региональный уровень;  5 баллов - участник  8 баллов – муниципальный уровень.  4 бала - участник  <i>Примечание: баллы устанавливаются роком на одно полугодие.</i></p>		
		Участие в заочных (дистанционных) олимпиадах, конкурсах	<p><b>Всероссийский уровень:</b>  4 баллов – победитель  3 балла – призер  2 балла - участник  <b>Уровень ОУ:</b>  Победители – 2 балла.  Призёры – 1 балл  <i>Примечание: баллы устанавливаются роком на одно полугодие.</i></p>		
1.2.	Сформирована информационная компетенция обучающихся и педагогов	Ведение электронного журнала АСУ «Виртуальная школа»	<p>2 балла – своевременное заполнение  - минус 2 балла - несвоевременное заполнение  <i>Примечание: баллы устанавливаются роком на одно полугодие</i></p>		
1.3.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Охват учащихся физкультурминутками.	<p>100% - 3 балла,  менее 100% - 0 баллов  <i>Примечание: баллы устанавливаются роком на одно полугодие</i></p>		

1.4	<b>Качество работы с документацией</b>	Уровень ведения школьной документации: журналов всех видов, личных дел обучающихся, объективность и своевременность выставления оценок, четвертных и годовых отметок	<p>Минус 2 балла – низкий уровень, неоднократные замечания;</p> <p>2 балла - средний уровень, однократные замечания;</p> <p>(незначительные недочеты, которые можно устранить:(не написаны тема урока, не выставлены своевременно оценки, не написан список учащихся и т.д., но при условии, что замечания устранены в срок ;</p> <p>3 балла – высокий уровень, без замечаний</p> <p><i>Примечание: баллы устанавливаются поком на одно полугодие.</i></p>	
1.5.	<b>Признание высоких профессиональных достижений педагогов</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей, просьбы к администрации о числении в класс, где работает данный педагог, отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг. Результаты анкетирования, просьба, общественное мнение, рейтинги (благодарственные письма, положительные публикации в СМИ о педагоге)	<p>1 балл за отчетный период.(при отсутствии)</p> <p>3 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов</p> <p><i>Примечание баллы устанавливаются поком на один учебный год</i></p>	

		<p>Результативное участие в профессиональных конкурсах, олимпиадах.</p>	<p><b>Очные:</b>  25 баллов – федеральный уровень  15 баллов - участник  20 баллов – региональный уровень  10 баллов - участник  15 баллов – муниципальный уровень  8 баллов - участник  <b>Заочные:</b>  10 баллов – федеральный уровень  5 баллов - участник  8 баллов – региональный уровень  4 балла - участник  5 баллов – муниципальный уровень  3 балла - участник  <i>Примечание: устанавливается за каждый результативный факт сроком на 1 год.</i></p>	
		<p>Результативное участие в конкурсах</p>	<p>20 баллов – федеральный уровень  10 баллов - участник  15 баллов – региональный уровень  8 баллов - участник  10 баллов – муниципальный уровень  5 баллов - участник  <i>Примечание: устанавливается за каждый результативный факт сроком на 1 год.</i></p>	
		<p>Обобщение опыта работы:  ▪ в виде целостного  ситуального опыта работы;</p>	<p><b>Очные:</b>  15 балла – федеральный уровень  10 баллов – региональный уровень  8 баллов – муниципальный уровень  <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 5 лет.</i></p>	
		<p>Наличие публикаций</p>	<p>5 баллов за публикацию в периодическом издании  <i>Примечание: устанавливается сроком на год.</i></p>	



		Зафиксированное участие (выступления, открытые уроки) в семинарах, конференциях, педагогических чтениях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети, участие в составе предметных юри, экспертных комиссиях по различным направлениям	10 баллов – федеральный уровень 7 балла – региональный уровень 5 балл – муниципальный уровень. <i>Достижения суммируются за отчетный период.</i> <i>Примечание: баллы устанавливаются по кодам на одно полугодие.</i>		
1.6.	<b>Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей</b>	Охрана жизни и здоровья обучающихся при подвозе на школьном транспорте. сопровождение учащихся	3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются по кодам на одно полугодие</i>		
		Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей <i>участие в акции «Зеленая полиция», благоустройство и т.д.)</i>	5 баллов <i>Примечание: баллы устанавливаются по кодам на одно полугодие.</i>		
		Подписка газет и журналов	3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются по кодам на одно полугодие.</i>		
<b>Итого (общее количество баллов)</b>					

### Критерии оценки профессиональной деятельности старшей вожатой

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	<b>Сформированность социально-значимых компетенций обучающихся</b>	Эффективная реализация в деятельности педагога-организатора целевых комплексных программ.	До 5 баллов
		Зафиксированное и результативное участие обучающихся в жизни социума, волонтерского движения	До 5 баллов
		Позитивная динамика охвата обучающихся волонтерской работой и работой в социуме	на 10% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Зафиксированное результативное участие членов детской организации в различных видах творческой деятельности – участие в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	При наличии призовых мест: 10 баллов – всероссийский уровень; 8 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения одного обучающегося

			(коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
		Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта педагога-организатора (не менее 2-х раз в месяц)	5 баллов – если сайт ведет один педагог 4 балла – если сайт ведут два педагога 3 балла – если сайт ведут три и более педагогов
		Наличие созданных видеоматериалов обучающимися или педагогом	3 балла за каждый видеоматериал, созданный в отчетный период
1.3	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма	до 5 баллов
		Охват обучающихся двигательными формами работы	80%-100% - 5 баллов 60%-79% - 3 балла 50%-59% - 2 балла
1.4.	Уровень социализации обучающихся	Вовлеченных обучающихся школы в детские общественные объединения	80%-100% - 5 баллов 60%-79% - 3 балла 50%-59% - 2 балла
1.5.	Признание высоких профессиональных достижений педагогов	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-организатора со стороны общественности, родителей, обучающихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).	1 балл за отчетный период. 2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
		Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах.	<i>Очные:</i> 10 баллов – федеральный уровень 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень <i>Заочные:</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается за каждый результативный факт сроком на 1 год.</i>
		Обобщение опыта работы: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ в виде целостного актуального опыта работы;</li> <li>▪ из опыта работы</li> </ul>	<i>Очные:</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 3 года.</i> <i>Заочные:</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается при наличии</i>
		Наличие публикаций в том числе в сети Интернет	1 балл за каждую публикацию в отчетном периоде, но не более 5 баллов

		Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети (за отчетный период)	5 баллов – федеральный уровень 3 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень. <i>Достижения суммируются за отчетный период.</i>
1.6	<b>Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей</b>	Охрана жизни и здоровья обучающихся при подвозе на школьном транспорте. Сопровождение учащихся	3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>
		Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей .Подписка газет и журналов	до 5 баллов  3 балла <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 1 год.</i>

### Критерии оценки профессиональной деятельности социального педагога

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	<b>Сформированность социально-психологических компетенций обучающихся</b>	Эффективная реализация в деятельности социального педагога целевых просветительно-профилактических комплексных программ.	До 3 баллов
		Зафиксированное и результативное социально-педагогическое сопровождение детей группы риска (девиантного поведения)	Отсутствие правонарушений в школе – 2 балла, отсутствие преступлений в школе – 2 балла.
		Положительная динамика по индивидуальному сопровождению социально-незащищенных категорий детей и семей	на 10% - 3 баллов на 8% - 2 балла на 4% - 1 балла
		Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта социального педагога (не менее 2-х раз в месяц)	5 баллов – если сайт ведет один педагог 4 балла – если сайт ведут два педагога 3 балла – если сайт ведут три и более педагогов
		Наличие созданных видеоматериалов обучающимися или педагогом	3 балла за каждый видеоматериал, созданный в отчетный период
1.3.	<b>Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</b>	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у обучающихся из социально-незащищенной категории семей	до 3 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у обучающихся из социально незащищенной категории семей	до 3 баллов
1.4.	<b>Уровень социализации обучающихся</b>	Положительная динамика профессионального самоопределения обучающихся из социально незащищенной категории семей	3 балла – от 70% и выше в 11 классе 2 балла – от 50% и выше в 9 классе.
		Охват внеурочной деятельность несовершеннолетних девиантного поведения	75%-100% - 5 баллов; 50% - 74% - 3 баллов.

		Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	75% и выше – 3 балла; 50% - 74% - 2 балла;
		Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах.	<i>Очные:</i> 10 баллов – федеральный уровень 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень <i>Заочные:</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается за каждый результативный факт сроком на 1 год.</i>
		Обобщение опыта работы: ▪ в виде целостного актуального опыта работы;  ▪ из опыта работы	<i>Очные:</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 3 года.</i>  3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается при наличии</i>
		Наличие публикаций в том числе в сети Интернет	1 балл за каждую публикацию в отчетном периоде, но не более 5 баллов
		Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети (за отчетный период)	5 баллов – федеральный уровень 3 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень. <i>Достижения суммируются за отчетный период.</i>
1.7	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Охрана жизни и здоровья обучающихся при подвозе на школьном транспорте. Сопровождение учащихся	3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>
		Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей .Подписка газет и журналов	до 5 баллов  3 балла <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 1 год.</i>

**Критерии оценки профессиональной деятельности педагога дополнительного образования**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
-------	----------	----------------------	-------------------------------------

1.1	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Результативность участия школьников в профессиональных, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях	При наличии призовых мест: 12 баллов - всероссийский уровень; 10 баллов - региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ
		Положительная динамика участия воспитанников в массовых мероприятиях	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
1.3	Сформированность коммуникативной компетенции	Зафиксированное участие обучающихся, занятых литературным творчеством (наличие публикаций обучающихся)	<b>Наличие публикаций учащихся по предмету</b> 3 балла - всероссийский уровень; 2 балла - региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень.
1.4	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у обучающихся группы, в котором работает педагог	до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у обучающихся группы, в котором работает педагог	до 5 баллов
1.5	Уровень социализации обучающихся	Наполняемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года.	90%-100% - 2 балла 70%-89% - 1 балл Минус 2 балла при несохранении контингента
1.6	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Охрана жизни и здоровья обучающихся при подвозе на школьном транспорте. Сопровождение учащихся	3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>
		Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей .Подписка газет и журналов	до 5 баллов  3 балла <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 1 год.</i>

### Критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1.1	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия (средний по городу)	5 баллов – свыше 80%; 8 баллов - 70 – 79%; 6 баллов – 60 – 69%; 4 балла – 50 – 59%; 2 балла – 45 – 49%; 0 баллов – ниже 45%
		Независимые федеральные,	<b>Успеваемость учащихся по итогам среза</b>

		региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирования и др.	<b>(средний по городу:</b> 100% - 10 баллов; 95 – 99% - 5 баллов; 91 – 94% -1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
		Независимые федеральные, региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирования и др. (соответствие среднего показателя (%) по итогам среза среднему показателю (%) контрольных срезов того же уровня)	<b>Дополнительные баллы за качество знаний учащихся:</b> Соответствует среднему показателю – 8 баллов; Выше среднего: на 5-10% - 10 баллов; на 11-20% - 12 баллов; свыше 20% - 15 баллов. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
		Результативность участия школьников в предметных олимпиадах.	<b>Наличие призовых мест:</b> <u>Международный уровень – 50 баллов;</u> <u>Всероссийский уровень – 40 баллов;</u> <u>Региональный уровень:</u> Победители – 30 баллов; Призеры – 20 баллов. <u>Муниципальный уровень:</u> Победители – 10 баллов; Призеры – 5 баллов. <u>Уровень ОУ:</u> Победители – 2 балла. <i>Достижения одного обучающегося по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</i>
		Результативность участия школьников в предметных конкурсах и смотрах, исследовательской деятельности.	<b>Наличие призовых мест:</b> <i>Очные:</i> 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень. 2 балла – межсетевой уровень <i>Заочные научно-практические конференции:</i> 3 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – межсетевой и муниципальный уровень. <i>Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</i>
1.2	<b>Сформированное информационно-технологической компетенции обучающихся</b>	Создание преподавателем собственных электронных образовательных ресурсов к урокам и внеклассным мероприятиям по предмету	2 балла – использует систематически (свыше 5 ЭОР) 1 балл – использует периодически (от 3 до 5 ЭОР) <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>

		Зафиксированное количество обучающихся(%) использующих ИК-технологии (электронные пособия, Интернет-ресурсы, интерактивная доска, компьютерное тестирование и др.) при выполнении задания по предмету на	50% и более – 5 баллов 49-40% - 4 балла 39-30% - 3 балла 29-20% - 2 балла 19-10% - 1 балла 9-0% - 0 баллов
		Ведение электронного журнала и дневников обучающихся	Охват обучающихся: 100% - 5 баллов 75% - 3 балла 50% - 2 балла <i>Примечание: при полном заполнении всех показателей в отчетном периоде</i>
		Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта учителя (не менее 2-х раз в месяц)	5 баллов – если сайт ведет один педагог 4 балла – если сайт ведут два педагога 3 балла – если сайт ведут три и более педагогов
		Наличие созданных видеоматериалов обучающимися или педагогом по предмету	3 балла за каждый видеоматериал, созданный в отчетный период
<b>1.3</b>	<b>Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</b>	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у обучающихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Охват учащихся физкультминутками.	100% - 3 балла, менее 100% - 0 баллов
		Отсутствие травматизма на уроках	2 балла при отсутствии
<b>1.4</b>	<b>Уровень социализации обучающихся</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны образовательных учреждений округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).	1 балл за отчетный период. 2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
<b>1.5.</b>	<b>Качество работы с документацией</b>	Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах.	<i>Очные:</i> 10 баллов – федеральный уровень 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень <i>Заочные:</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается за каждый результативный факт сроком на 1 год.</i>

		<p>Обобщение опыта работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ в виде целостного актуального опыта работы;</li> <li>▪ из опыта работы</li> </ul>	<p><i>Очные:</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 3 года.</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 1 год.</i></p>
		Наличие публикаций в том числе в сети Интернет	1 балл за каждую публикацию в отчетном периоде, но не более 5 баллов
		Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети (за отчетный период)	5 баллов – федеральный уровень 3 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень. <i>Достижения суммируются за отчетный период.</i>
1.6	<b>Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей</b>	Охрана жизни и здоровья обучающихся при подвозе на школьном транспорте. Сопровождение учащихся	3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>
		Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей .Подписка газет и журналов	до 5 баллов  3 балла <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 1 год.</i>

#### Критерии оценки профессиональной деятельности библиотекаря

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	<b>Трудовая дисциплина</b>	Своевременная и качественная оформление и сдача документации	1 балл – без замечаний
1.2	<b>Позитивные результаты деятельности учащихся</b>	Участие в общешкольных, районных мероприятиях;	<p><i>Очные:</i> 4 региональный балла - уровень; 2 балла - муниципальный уровень. 1 балл – уровень ОУ <i>Заочные:</i> 3 балла – всероссийский уровень При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.</p>



1.3	Профессиональные достижения	Конкурсы, опыт работы	Очные: региональный уровень; 4 балла – уровень; 2 балла - муниципальный уровень. 1балл – уровень ОУ
			Заочные: 3 балла – всероссийский уровень При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются.
1.4	Общественная нагрузка		1 балл (могут устанавливаться доп. баллы)
1.5	Читательская активность		3 баллов – 90%-100% балла – 70% - 2 89% балл – 58% - 1 69%
1.6	Трудовая дисциплина		2 б – нет нарушений трудовой дисциплины; 1 б – единичное нарушение; 0  За систематическое нарушение трудовой дисциплины снятие <b>«штрафных»</b> баллов 1-3 балла

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя физической культуры**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
<b>Сформированность предметных компетенций</b>	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений по результатам четверти, мониторинга учебных достижений).	<b>Качество усвоения учебных программ:</b> Количество обучающихся, получивших по итогам полугодия «4» и «5»: 5.равное среднему показателю по образовательным областям (%) – 3 балла; 6.выше среднего показателя: ▪ на 10% - 5 баллов; ▪ на 20% - 8 баллов; ▪ на 30% и более – 10 баллов. <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>

	Независимые федеральные региональные, муниципальные и школьные, контрольные зачеты по различным видам спорта.	Качество знаний соответствует 90-100% - 5 баллов 80-89% - 4 балла 70-79% - 3 балла 60-69% - 2балла <i>Баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
	Сдача норм ГТО по итогам учебного года	5 баллов - 75% обучающихся и более 3 балла-50-64% <i>Баллы устанавливаются сроком на один учебный год</i>
	Позитивные результаты мониторинга физической подготовленности обучающихся по итогам полугодия (по сравнению с предыдущим годом)	<u>Рост уровня физической подготовленности – 3 балла</u> <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие при наличии мониторинга.</i>
	Государственная итоговая аттестация в 9 классах (процент выбравших экзамен не менее 25%)	100% - 8 баллов 95% - 5 баллов 85% – 3 балла
	<b>Победители и призеры</b> предметных олимпиад, спортивных соревнований, муниципального, федерального и международного уровней	<u>Очные:</u> 15 баллов - международный и всероссийский уровень; 10 баллов - региональный уровень; 5 балла - муниципальный уровень; 2 балла – межсетевой уровень. <i>Достижения одного обучающегося (команды) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных обучающихся (команд) суммируются. В командных видах спорта учитываются только достижения команды (футбол, волейбол, баскетбол, лапта)</i>
	Результативность участия в спартакиаде школьников	Результаты по отдельным видам: 4балла-победитель; 2балла- призер. <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
<b>Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся и педагогов</b>	Создание учителем собственных электронных образовательных ресурсов к урокам и внеклассным мероприятиям по предмету	2 балла – использует систематически 1 балл – использует периодически <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
	Зафиксированное количество обучающихся (%) использующих ИК-технологии (электронные пособия, Интернет-ресурсы, интерактивная доска, компьютерное тестирование и др.) при выполнении задания по предмету на уроке, дома и при проведении внеклассного мероприятия.	50% и более – 5 баллов 49-40% - 4 балла 39-30% - 3 балла 29-20% - 2 балла 19-10% - 1 балл 9-0% - 0 баллов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>

	Ведение электронного журнала и дневников обучающихся	Охват обучающихся: 100% - 5 баллов 75% - 3 балла 50% - 2 балла <i>Примечание: при полном заполнении всех показателей в отчетном периоде</i>
	Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта учителя (не менее 2-х раз в месяц)	До 4 баллов – если сайт ведет один педагог До 3 балла – если сайт ведут два педагога До 2 балла – если сайт ведут три и более педагогов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>
	Наличие созданных видеоматериалов обучающимися или педагогом по предмету	3 балла за каждый видеоматериал, созданный в отчетный период <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>
<b>Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</b>	Отсутствие травматизма на уроках физической культуры	3 баллов при отсутствии травматизма <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>
	Количество обучающихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)	90%-100% -8 баллов 70%-80% - 4 баллов 50%-60% - 2 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>
	Охват или посещаемость учащимися кружков, секций, клубов, творческих объединений по предмету	5 баллов – 45 обучающихся 3 балла – 30 обучающихся 2 балла – 15 обучающихся <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>
<b>Качество работы с документацией</b>	Уровень ведения школьной документации: журналов всех видов, объективность и своевременность выставления текущих, четвертных и годовых отметок	Минус 2 балла – низкий уровень, неоднократные замечания; 1балл- средний уровень, однократные замечания; (незначительные недочеты, которые можно устранить):(не написаны тема урока, не выставлены своевременно оценки, не написан список обучающихся и т.д., но при условии, что замечания устранены в срок ; 3 балла– высокий уровень, без замечаний <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
<b>Уровень социализации обучающихся</b>	Количество обучающихся (%), вовлечённых в создании мультимедийной продукции по различным видам спорта (при наличии пополнения банка данных мультимедийных продуктов, рецензированных педагогов)	30% - 5 баллов 20% - 3 балла 10% - 2 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>

<b>Признание высоких профессиональных достижений педагогов</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей отсутствие подтвержденных жалоб на учителя, отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, где работает данный учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг. Результаты анкетирования, опроса, общественное мнение, рейтинги	1 балл за отчетный период. 2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
	Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах.	<i>Очные:</i> 10 баллов – федеральный уровень 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень <i>Заочные:</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается за каждый результативный факт сроком на 1 год.</i>
	Обобщение опыта работы: ▪ в виде целостного актуального опыта работы;  ▪ из опыта работы	<i>Очные:</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 3 года.</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 1 год.</i>
	Наличие публикаций в том числе в сети Интернет	1 балл за каждую публикацию в отчетном периоде
	Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети (за отчетный период).	5 баллов – федеральный уровень 3 балла – региональный уровень 1 балл – муниципальный уровень. <i>Достижения суммируются за отчетный период.</i>
<b>Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей</b>	Охрана жизни и здоровья обучающихся при подвозе на школьном транспорте. Сопровождение учащихся	3 балла <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>

Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей .Подписка газет и журналов	до 5 баллов 3 балла <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 1 год.</i>
ИТОГО:	

### Критерии оценки профессиональной деятельности завхоза

Критерии	Показатели критериев	Баллы
<b>Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям</b>	Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. (акт о приемке школы).	5 баллов при соответствии.
	Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных, исправных гардеробов, внутренних туалетов, спортзалов, столовых, пищеблоков, душевых и т.п.) (акт о приемке школы).	5 баллов при соответствии.
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	5 баллов – при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб. При наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно. Баллы начисляются 1 раз в год.
	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	до 5 баллов
	Обеспечение учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	до 5 баллов
	Эстетические условия помещений образовательного учреждения и высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования.	до 5 баллов
	Эстетичный вид пришкольной территории, наличие ограждения (в соответствии с планировкой здания и прилегающей территории)	до 5 баллов
	Укомплектованность ставок обслуживающего персонала	5 баллов

	(лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	
<b>Эффективность/своевременность управленческой деятельности</b>	Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии, теплоэнергии	до 5 баллов
	Проведение инструктажа на рабочем месте (вводный и периодический) технического и обслуживающего персонала, разработка инструкций по технике безопасности для технического и обслуживающего персонала	2 балла
<b>Достижения общеобразовательного учреждения</b>	Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д.	<i>Муниципальный уровень:</i> 1 место – 8 баллов 2 место – 6 баллов 3 место – 4 балла <i>Региональный уровень:</i> 1 место – 10 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 6 баллов Участие – 4 балла
<b>Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе</b>	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и технического персонала на неправомерные действия завхоза школы	3 балла
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора по АХР со стороны учащихся, родителей, педагогов.	5 баллов

### Лаборант

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Баллы</b>
<b>Позитивные результаты деятельности лаборанта</b>	Сохранность лабораторного оборудования	До 6 баллов
	Своевременное устранение неполадок оборудования	До 5 баллов
	Качественное ведение документации (книги учета, заявок, и т.д.)	До 5 баллов
<b>Признание высокого профессионализма лаборанта</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей	3 балла

<b>Общественная деятельность по выполнению функций делопроизводителя</b>	Осуществление делопроизводства; формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранность и в установленные сроки сдача их в архив. Качественное и безошибочное ведение книги приказов и хранение её, ведение и хранение журнала учета движения трудовых книжек, хранение и ведение в установленном порядке трудовых книжек работников	До 50 баллов
--	---	--------------

#### **Гардеробщик**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Баллы</b>
<b>Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда и учебы, санитарно-гигиенических условий</b>	Обеспечение соблюдения чистоты и порядка помещения гардеробной.	До 6 баллов
	Отсутствие случаев пропажи одежды обучающихся из гардеробов школы	До 6 баллов
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности в соответствии с инструкцией	До 4 баллов
<b>Выполнение правил трудовой дисциплины</b>	Надлежащее исполнение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка школы, выполнение должностных обязанностей	До 3 баллов

#### **Сторож**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Баллы</b>
<b>Позитивные результаты деятельности сторожа</b>	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	до 13 баллов
	Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении	до 3 баллов
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	До 5 баллов
	Содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии	До 4 баллов
<b>Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	4 балла

#### **Дворник**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Баллы</b>
<b>Позитивные результаты деятельности дворника</b>	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	15 баллов – без замечаний
	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	5 баллов – без замечаний
	Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	До 4 баллов

<b>Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
--	--	----------

#### Уборщик служебных помещений

Критерии	Показатели критериев	Баллы
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Качество ежедневной уборки помещений	14 баллов – без замечаний
	Качество генеральной уборки помещения	14 баллов – без замечаний
	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	До 3 баллов
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	До 5 баллов
<b>Признание высокого профессионализма</b>	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	3 балла

#### Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружения и оборудования

Критерии	Показатели критериев	Баллы
<b>Позитивные результаты деятельности</b>	Качественное и своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам	До 5 баллов
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	До 9 баллов
<b>Выполнение правил трудовой дисциплины</b>	Отсутствие жалоб со стороны администрации школы, родителей, учащихся на неправомерные действия.	5 баллов

#### Водитель автобуса и автомобиля

Критерии	Показатели критериев	Баллы
<b>Позитивные результаты деятельности водителя</b>	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;	До 10 баллов
	Обеспечение безопасности перевозки детей;	До 10 баллов
<b>Выполнение правил трудовой дисциплины</b>	Отсутствие ДТП замечаний;	5 баллов
	Рациональное использование горючего;	5 баллов
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже;	5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов;	3 балла
	Качественное ведение документации;	5 баллов
	Своевременность устранения неисправности транспорта;	5 баллов
	Участие в жизни и деятельности ОУ;	5 баллов
Исполнительная дисциплина	5 баллов	



## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Баллы</b>
<b>Результаты коррекционно-развивающей деятельности</b>	<p>Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу</p> <p>Охват детей, направляемых на консилиум и МПК</p> <p>Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы одаренных детей. Осуществление психологической поддержки творческих одарённых обучающихся(воспитанников)</p> <p>Успешность развития и положительная динамика продвижения по снятию проблемных зон у обучающихся группы риска(своевременное выявление и педагогическое сопровождение, мониторинг результатов); Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами психолого-педагогического контроля;</p> <p>Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся) Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения Высокий уровень адаптации учащихся профильных классов</p>	<p>2 баллов – 60-70% 1 баллов – 50-60%</p> <p>до 2 баллов</p> <p>до 2 баллов – от 70% и выше</p> <p>3 баллов – от 60% и выше 2 баллов – от 70% и выше 80-100% - 3 баллов 60-79% - 2 балла 50-59% - 1 балла 80-100% - 3 баллов 60-79% - 2 балла 50-59% - 1 балла 80-100% - 3 баллов 60-79% - 2 балла 50-59% - 1 балла</p>
<b>Внедрение современных информационных технологий</b>	Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности	3 баллов – использует систематически 1 балла – использует периодически
<b>Взаимодействие специалистов</b>	Активное взаимодействие: со специалистами ПМП по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья	до 2 баллов с дошкольными образовательными учреждениями по вопросам преемственности до 2 баллов с центром занятости населения до 2 баллов с учреждениями здравоохранения до 2 баллов

<b>Профессиональные достижения</b>	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах  Наличие обобщенного опыта работы	Очные: 10 баллов - всероссийский уровень; 5 баллов региональный уровень; 3 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 4 балла - всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень 3 балла – региональный уровень. 2 балла – муниципальный уровень
<b>Включенность в методическую работу</b>	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.) своевременность и достоверность информационно-аналитических материалов, обеспечивающих потребности учреждения в организации и проведении образовательного процесса Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Активное участие в реализации инновационных программ в рамках своих компетенций (психологическое сопровождение, организация семинаров, тренингов для педагогов по преодолению инновационных барьеров, и др. Разработка коррекционно-развивающих программ	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балл - муниципальный уровень. до 5 баллов до 5 баллов до 5 баллов
<b>Признание высокого профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей	2 балла – при наличии позитивных отзывов

**Первая квалификационная группа «Педагогический персонал»  
(воспитатель, музыкальный руководитель)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание	Баллы
<b>Общие показатели</b>				
1.1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	все, относящиеся к педагогическому персоналу		- имеют место недостатки <b>(0 баллов)</b> ; - соответствует программным и возрастным особенностям с частичными рекомендациями <b>(5 баллов)</b> ; - соответствует программным и возрастным особенностям <b>(10 баллов)</b> ; - осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий <b>(15 баллов)</b>
1.2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной	все, относящиеся к педагогическому		- имеют место недостатки <b>(0 баллов)</b> ; - соответствует требованиям <b>(3 балла)</b>

	документации	персоналу		
1.3	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	все, относящиеся к педагогическому персоналу	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д.	-имеют место недостатки <b>(0 баллов)</b> ; -качественная организация образовательной деятельности <b>(5 баллов)</b> ; - осуществляется творческий подход к проведению образовательной деятельности, реализация инновационных технологий <b>(10баллов)</b>
1.4	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Отсутствие травматизма воспитанников	-наличие факторов травматизма детей, чрезвычайных происшествий <b>(0 баллов)</b> ; -отсутствие факторов травматизма детей, чрезвычайных происшествий <b>(5баллов)</b>
1.5	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов	-наличие обоснованных жалоб со стороны родителей <b>(-15 баллов)</b> ; -наличие позитивных отзывов 80 – 90% <b>(3 балла)</b> ; -наличие позитивных отзывов 90 – 100 % <b>(4балла)</b> ; -наличие позитивных отзывов 100 % и позитивные отзывы в СМИ <b>(5баллов)</b>
1.6	Руководство городским (районным) методическим объединением	все, относящиеся к педагогическому персоналу		-не является руководителем МО <b>(0 баллов)</b> ; -руководство городским (районным) МО <b>(5 баллов)</b>
1.7	Участие в инновационной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу		-не участвует в инновационной деятельности <b>(0 баллов)</b> ; - участвует в инновационной деятельности <b>(5баллов)</b>
1.8	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	муниципальный, региональный, федеральный уровень	-отсутствие авторских технологий, программ, обобщенного АПО <b>(0 баллов)</b> ; -наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО: +на уровне ДОУ <b>(5 баллов)</b> ; + на муниципальном уровне

				(10 баллов); +на региональном уровне (15 баллов); +на всероссийском уровне (20 баллов)
1.9	Презентация собственного АПО в открытых формах	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Публичное выступление (мастер класс, конференция и др.)	-отсутствие презентации собственного АПО в открытых формах (0 баллов); -наличие презентации собственного АПО в открытых формах : +на уровне ДОУ (5 баллов); + на муниципальном уровне (10 баллов); +на региональном уровне (15 баллов); +на всероссийском уровне (20 баллов)
1.10	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу		-не участвует в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности (0 баллов); -участие (5 баллов); -активное участие (10 баллов)
1.11	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	все, относящиеся к педагогическому персоналу	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп	-не осуществляет профессиональную экспертную деятельность (0 баллов); - осуществляет профессиональную экспертную деятельность : +на уровне ДОУ (2баллов); + на муниципальном уровне (3 баллов); +на региональном уровне (5 баллов)
1.12	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года»	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Областной уровень	-отсутствие звания победителя (0 баллов); -наличие звания победителя (15 баллов)
1.13	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	все, относящиеся к педагогическому персоналу	муниципальный, областной, федеральный (в том числе	-отсутствие звания победителя (0 баллов); -наличие результатов: + на уровне ДОУ (5 баллов); + на муниципальном уровне (15баллов); +на региональном уровне (20баллов);

			звание призер) уровень	+на всероссийском уровне <b>(25 баллов)</b>
1.14	Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, областных, муниципальных органов управления в сфере образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата	- отсутствие результатов (0баллов); -наличие результатов: + на уровне ДООУ <b>(5 баллов)</b> ; + на муниципальном уровне <b>(7 баллов)</b> ; +на региональном уровне <b>(10баллов)</b> ; +на всероссийском уровне <b>(15баллов)</b> <b><u>Баллы суммируются</u></b>
1.15	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, областных, муниципальных органов управления в сфере образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата	- отсутствие результатов (0баллов); -наличие результатов: + на уровне ДООУ <b>(5 баллов)</b> ; + на муниципальном уровне <b>(7 баллов)</b> ; +на региональном уровне <b>(10баллов)</b> ; +на всероссийском уровне <b>(15баллов)</b> <b><u>Баллы суммируются</u></b>
1.16	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей,	все, относящиеся к педагогическому персоналу	работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др.	-не принимает участие в работе с неорганизованными детьми <b>(0баллов)</b> ; - принимает участие в работе с неорганизованными детьми <b>(5баллов)</b>
1.17	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	работа в консультационных Центрах, охват семей	-не предоставляет помощь <b>(0баллов)</b> ; -предоставляет помощь <b>(5 баллов)</b>
1.18	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Взаимо-заменяем ость в связи с произ-	-не осуществляет общественную значимую деятельность <b>(0баллов)</b> ; - осуществляет общественную значимую деятельность: + председатели, секретари органов

		персоналу	водственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, др.)	самоуправления <b>(10баллов)</b> ; +взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью <b>(10баллов)</b> ; Участие в утренниках <b>(5баллов)</b> ; +в субботниках <b>(5баллов)</b> ; +в косметическом ремонте <b>(5баллов)</b> ; +в озеленении территории <b>(5баллов)</b> ; +в подписке газет «Белгородские известия», «Заря», «Смена», журнал «Большая перемена» <b>(за каждое издание по 5 баллов)</b> <b><u>Баллы суммируются</u></b>
1.19	Наличие высшего педагогического образования (при отсутствии квалификационной категории)	все, относящиеся к педагогическому персоналу		-отсутствие высшего образования <b>(0баллов)</b> ; -наличие высшего образования <b>(10 баллов)</b>
<b>2. Специфические показатели</b>				
2.1	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования	воспитатель		-несоответствие образовательных программ <b>(0баллов)</b> ; - соответствие образовательных программ <b>(10баллов)</b>
2.2	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	воспитатель		-отсутствие оснащения материалами <b>(0баллов)</b> ; - оснащения материалами <b>(10баллов)</b>
2.3.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	воспитатель		-не создаёт в ДОО условия для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования <b>(0баллов)</b> ; - создаёт в ДОО условия для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования <b>(10баллов)</b>
2.4.	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО	воспитатель		-выполнение перспективного плана переподготовки менее 80% <b>(0баллов)</b> ; --выполнение перспективного плана переподготовки 80% - 99% <b>(10баллов)</b> ; --выполнение перспективного плана переподготовки 100% <b>(15баллов)</b> ;
2.5.	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	воспитатель		-имеют квалификационную категорию менее 80 педагогов <b>(0баллов)</b> ; -- имеют квалификационную категорию 80% - 99% педагогов <b>(10баллов)</b> ; -имеют квалификационную категорию 100 % педагогов <b>(15баллов)</b>

				<b><u>Без учета молодых специалистов</u></b>
2.6.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг	воспитатель	охват детей в возрасте от 4 до 7 лет дополнительным образованием	-работа организации и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг не осуществляется ( <b>0баллов</b> ); -охват детей составляет менее 50%; -охват детей составляет более 50% ( <b>10 баллов</b> )
2.7.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	воспитатель	Содержание и обновление сайта ДОО, участие в независимой оценке качества	-обеспечивается информационной открытости деятельности ДОО замечаниями ( <b>10баллов</b> ); - без замечаний ( <b>20баллов</b> )
2.8.	Обеспечение развития государственно-частного партнёрства	воспитатель	Методическое, организационное сопровождение ЧДОУ, ИП	-не осуществляется обеспечение развития государственно-частного партнёрства ( <b>0баллов</b> ); - осуществляется обеспечение развития государственно-частного партнёрства ( <b>5баллов</b> )
2.9.	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	воспитатель		-обеспечивается взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами: -не менее 3-х социальных институтов ( <b>10баллов</b> ); -3-5 социальных институтов ( <b>15баллов</b> ); -более 5 социальных институтов ( <b>20баллов</b> )
2.10	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	воспитатель	не менее 80 % для городских и поселковых ДОО, не менее 70% -для сельских ДОО	уровень функционирования: -ниже-65% ( <b>-20баллов</b> ); 65%-70% ( <b>0баллов</b> ); -70%-75% ( <b>5баллов</b> ); -75%-80% ( <b>10баллов</b> ); -выше 80% ( <b>15баллов</b> )
2.11	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	воспитатель	Показатель «пропущено 1 ребенком	уровень заболеваемости: -выше среднетерриториального ( <b>-15баллов</b> ); -равен среднетерриториальному ( <b>5баллов</b> );

			дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель	-ниже среднетерриториальному <b>(15баллов)</b>
2.12	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	воспитатель		-не осуществляет воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста <b>(0баллов)</b> ; - осуществляет воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста <b>(10баллов)</b>
2.13	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период	воспитатель	по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО	количество детей с легкой и средней степенью адаптации: -менее 80% <b>(0баллов)</b> ; -80%-89% <b>(5баллов)</b> ; -90%-100% <b>(10баллов)</b>
2.14	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	воспитатели		результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами: - менее 70% <b>(0баллов)</b> ; -70%-85% <b>(5баллов)</b> ; -выше 85% <b>(10баллов)</b>
2.15	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО	музыкальный руководитель		-не выявляет творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО <b>(0баллов)</b> ; - выявляет творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО <b>(5баллов)</b>
2.16	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО	воспитатель		-не осуществляет контроль за своевременной оплатой <b>(0баллов)</b> ; - осуществляет контроль, но имеет задолженность по оплате <b>(5баллов)</b> ; -осуществляет контроль, задолженности по оплате нет <b>(10баллов)</b>
2.17	Содействие в формировании и поддержании	воспитатель	по результа-	-не осуществляет содействие в формировании и поддержании



	благоприятного микроклимата в коллективе ДОО		там исследования психологического микроклимата в коллективе ДОО 2 раза в год	благоприятного микроклимата в коллективе ДОО <b>(0баллов)</b> ; - осуществляет содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО <b>(5баллов)</b>
2.18	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	воспитатель	Организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО	-не осуществляет работу по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом <b>(0баллов)</b> ; - осуществляет работу по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом <b>(10баллов)</b>
2.19	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	воспитатель	работа с разновозрастной группой (3 и более возрастов)	-не работает в разновозрастной группе <b>(0баллов)</b> ; - работает в разновозрастной группе <b>(10баллов)</b>

**Вторая квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал»  
(помощник воспитателя)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание	Баллы
-------	------------	-----------	------------	-------

<b>Общие показатели</b>				
1.1	Активное участие в общественно значимой деятельности	помощник воспитателя	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, и др.	не осуществляет общественную значимую деятельность <b>(0баллов)</b> ; - осуществляет общественную значимую деятельность: + председатели, секретари органов самоуправления <b>(10баллов)</b> ; +взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью <b>(10баллов)</b> ; <b>участие:</b> + в утренниках <b>(5баллов)</b> ; +в субботниках <b>(5баллов)</b> ; +в косметическом ремонте <b>(5баллов)</b> ; +в озеленении территории <b>(5баллов)</b> ; +в подписке газет «Белгородские известия», «Заря», «Смена», журнал «Большая перемена» <b>(за каждое издание по 5 баллов)</b> <b><u>Баллы суммируются</u></b>
<b>2. Специфические показатели</b>				
2.1.	Качественное осуществление воспитательных функций	помощник воспитателя		-не качественное осуществление воспитательных функций <b>(0 баллов)</b> ; - качественное осуществление воспитательных функций <b>(10 баллов)</b> ;
2.2	Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	помощник воспитателя		-не участвует <b>(0баллов)</b> ; -участвует <b>(10баллов)</b>
2.3	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	помощник воспитателя,	не менее 80 % для городских и поселковых ДОО, не менее 70% -для сельских ДОО	уровень функционирования: -ниже-65% <b>(-20баллов)</b> ; 65%-70% <b>(0баллов)</b> ; -70%-75% <b>(5баллов)</b> ; -75%-80% <b>(10баллов)</b> ; -выше 80% <b>(15баллов)</b>
2.4	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	помощник воспитателя,	показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний	уровень заболеваемости: -выше среднетерриториального <b>(-15баллов)</b> ; -равен

			показатель по ДОО и средний городской (районный) показатель	среднетерриториальному <b>(5баллов)</b> ; -ниже среднетерриториальному <b>(15баллов)</b>
2.5.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	помощник воспитателя	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса	-имеются неоднократные замечания и предписания <b>(-10баллов)</b> ; --имеются незначительные предписания <b>(5баллов)</b> ; -отсутствие замечаний <b>(10баллов)</b>
2.6	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	помощник воспитателя		-не обеспечивает сохранность оборудования, инструментов, не содержит имущество в надлежащем состоянии <b>(10 баллов)</b> ; -обеспечивает сохранность оборудования, инструментов, не содержит имущество в надлежащем состоянии <b>(10 баллов)</b> ;

**Третья квалификационная группа «Обслуживающий персонал»  
(подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, повар, кладовщик, рабочий по ремонту и стирке белья, сторож, хлоратор, оператор электрического или газового оборудования)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание	Баллы
<b>Общие показатели</b>				
1.1	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	(взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)	не осуществляет общественную значимую деятельность <b>(0баллов)</b> ; - осуществляет общественную значимую деятельность: + председатели, секретари органов самоуправления <b>(10баллов)</b> ; +взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью <b>(10баллов)</b> ; Участие в утренниках <b>(5баллов)</b> ; +в субботниках <b>(5баллов)</b> ; +в косметическом ремонте

				<b>(5баллов);</b> +в озеленении территории <b>(5баллов);</b> +в подписке газет «Белгородские известия», «Заря», «Смена», журнал «Большая перемена» <b>(за каждое издание по 5          баллов)</b> <u><b>Баллы суммируются</b></u>
1.2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	все, относящиеся к обслуживающему персоналу		-не обеспечивает сохранность оборудования, инструментов, не содержит имущество в надлежащем состоянии <b>(-10 баллов);</b> - обеспечивает сохранность оборудования, инструментов, не содержит имущество в надлежащем состоянии <b>(10 баллов)</b>
1.3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов	все, относящиеся к обслуживающему персоналу		-наличие предписаний контролирующих надзорных органов <b>(-10 баллов);</b> -отсутствие предписаний контролирующих надзорных органов <b>(10 баллов)</b>
1.4.	За сложность и напряженность работы	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	(в соответствии с положением ДОО)	-работа не имеет сложности и напряженности (материальная ответственность) <b>(0 баллов);</b> - работа имеет сложности и напряженности (материальная ответственность) <b>(15баллов)</b>
<b>2. Специфические показатели</b>				
2.1	Качественное выполнение функций повара	повар		- качественное выполнение функций (15 баллов)
2.2	Качественная организация питания детей	повар		-наличие предписаний <b>(-10баллов);</b> -отсутствие предписаний <b>(10баллов)</b>
2.3	Наличие категории	повар		-3категория <b>(2балла);</b> -4 категория <b>(5баллов);</b> -5 категория <b>(10баллов);</b> -бкатегория <b>(15 баллов)</b>
2.4	Обеспечение диетического питания детей с ОВЗ	повар		-обеспечивает диетическое питание детей с ОВЗ- (10баллов)


2.5	Качественное содержание пищеблока	подсобный рабочий		-наличие замечаний и предписаний <b>(-10 баллов)</b> ; -отсутствие замечаний и предписаний <b>(10 баллов)</b>
2.6	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	подсобный рабочий		- выполнение погрузочно-разгрузочных работ <b>(10 баллов)</b>
2.7	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группе	рабочий по ремонту и стирке белья		-оперативно выполняет заявки сотрудников, своевременность смены постельного белья в группе
2.8	Качественное содержание территории ДОО	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений		-качественное содержание территории ДОО <b>(20баллов)</b>
2.9	Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПин	оператор электрического или газового оборудования		-обеспечивает температурный режим в дошкольной группе в соответствии СанПин <b>(10баллов)</b>
2.10.	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений		-оперативно и качественно выполняет заявки сотрудников <b>(20баллов)</b>
2.11	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО	сторож		-наличие ЧП на рабочем месте <b>(-10баллов)</b> ; -отсутствии ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории <b>(20баллов)</b>

## 5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

5.1. В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Приложение № 7  
к коллективному договору  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Хлевищенская средняя общеобразовательная  
школа» Алексеевского городского округа  
на 2022-2024 годы

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБОУ «Хлевищенская СОШ»  
Протокол № 15 от 15 ноября 2021 г.  
 Безбородых Л. В.  
(подпись) (Ф.И.О.)



Шуперов Ю. В.  
(Ф.И.О.)  
15 ноября 2021 г.

**ПЛАН  
оздоровительно-профилактических мероприятий  
на 2022-2024 г.г.**


№п/п	Мероприятие	Срок	Ответственные
1	Проведение специальной оценки условий труда	по плану управления образования	Администрация школы
2	Контроль за своевременным прохождением медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования, диспансеризации работников учреждения	июнь-август (ежегодно)	Администрация школы
3	Организация обучения и проверки знаний руководителя и уполномоченного по охране труда (3 чел.)	1 раз в 3 года декабрь, февраль 2022г. декабрь 2023г.)	Администрация школы
4	Организация обучения и проверки знаний работников по вопросам охраны труда.	1 раз в год	комиссия по обучению и проверке знаний по охране труда
5	Обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда.	в течение всего периода	Директор
6	Разработка и утверждение инструкций по охране труда (продление действия инструкций).	декабрь 2022г.	Директор
7	Контроль за соблюдением работниками правил и инструкций по охране труда.	в течение всего периода	Директор, уполномоченный по охране труда, комиссия по охране труда

8	Обеспечение работников спец.одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты и моющими средствами.	в течение всего периода	Директор, завхоз, уполномоченный по охране труда
9	Обеспечение ОУ средствами пожаротушения.	в течение всего периода	Директор, завхоз
10	Своевременная обработка деревянных чердаков, использование негорючих материалов при ремонте здания ОУ, содержание здания и прилегающей территории в безопасном состоянии.	в течение всего периода	Директор, завхоз
11	Контроль за рациональным использованием работниками рабочего времени: - составление расписания; - дежурство; - участие во внеурочных мероприятиях.	в течение всего периода	Администрация школы
12	Участие в спортивных соревнованиях округа	в течение всего периода	Администрация школы
13	Посещение водного комплекса «Волна», СК «Невский»	в течение всего периода	Администрация школы
14	Создание условий для отдыха работников (комната психологической разгрузки).	в течение всего периода	Администрация школы
15	Создание условий для приема горячей пищи.	в течение всего периода	Администрация школы
16	Привлечение к участию во Всемирном дне без курения, во Всемирном дне борьбы со СПИДом, во Всемирном дне борьбы с употреблением наркотиков.	в течение всего периода	Администрация школы, профсоюзный комитет
17	Поощрение работников образовательного учреждения за работу без больничных листов, за ведение здорового образа жизни.	в течение всего периода	Управляющий совет, профсоюзный комитет
18	Участие в проведении тестирования по выполнению испытаний (тестов), нормативов, требований к оценке уровня знаний и умений в области физической культуры и спорта Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) работников образовательного учреждения.	по плану	Администрация школы, профсоюзный комитет
19	Организовывать встречи с врачами, беседы о наиболее опасных заболеваниях.	в течение всего периода	Администрация школы, профсоюзный комитет
20	Проведение иммунизации против гриппа работникам школы и обучающимся	период вакцинации	Администрация школы, фельдшер ФАП

21	Организация оздоровительных экскурсий, походов выходного дня	в течение всего периода	Администрация школы, профсоюзный комитет
----	--	-------------------------	---

Приложение № 8  
к коллективному договору  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Хлевищенская средняя общеобразовательная  
школа» Алексеевского городского округа  
на 2022-2024 годы

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБОУ «Хлевищенская СОШ»  
Протокол № 15 от 15 ноября 2021 г.  
 Безбородых Л. В.  
(подпись) (Ф.И.О.)

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБОУ «Хлевищенская  
СОШ»  
 Нупшеров Ю. В.  
(подпись) (Ф.И.О.)

Приказ № 176 от 15 ноября 2021 г.

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечении специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

1. Настоящий перечень разработан в соответствии с приказом Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» и СанПин 2.4.1.3049-13 (с изм. 20.07.15г.)

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Рабочий по обслуживанию здания	Куртка на утепляющей подкладке (дополнительно зимой)	1 шт на 2 года
		Брюки на утепл. подкладке (дополнительно зимой)	1 шт на 2 года
		Рукавицы брезентовые	4 пары на 1 год
		Костюм брезентовый	1 шт на 1,5 года
		Сапоги резиновые	1 пара на 1 год



		Респиратор	1 шт на 1 год
2	Дворник	Куртка на утепляющей прокладке(дополнительно зимой)	1 шт на 2 года
		Костюм х/б	1 шт на 1год
		Галоши на валенки(дополнительно зимой)	Дежурные
		Плащ непромокаемый	1 на 2 года
		Валенки(дополнительно зимой)	Дежурные
		Рукавицы комбинированные	4 пары на 1 год
		Фартук х/б с нагрудником	1 на 1 год
3	Сторож	Куртка на утепляющей прокладке(при наружных работах)	1 шт на 2 года
		Брюки на утепл. подкладке(при наружных работах)	1 шт на 2 года
		Тулуп(при наружных работах в особом и 4 поясах)	дежурный
		Плащ х/б водоотталкивающий(при наружных работах)	1 шт на 2 года
		Полушубок ( при наружных работах в III, II и I поясах)	Дежурный
		Костюм лавсановый (при наружных работах)	1 шт
		Валенки (при наружных работах)	дежурные
4	Гардеробщик	Халат х/б	1 шт на 1 год
5	Уборщик служебных помещений	Рукавицы комбинированные	2 пары на 1 год
		Перчатки резиновые (дополнительно)	2 пары на 1 год
		Сапоги резиновые (дополнительно)	1 пара на 1 год
		Халат х/б	1 шт на 1 год

2.Согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 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	Должность (специальность, профессия) согласно штатному расписанию	Наименование смывающих и обеззараживающих средств	Норма выдачи на один месяц (грамм)	Норма выдачи на один год (грамм)
1	Дворник	Мыло туалетное (или) жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 гр	2400 гр. 3000 гр.

2	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное (или) жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 гр	2400 гр. 3000 гр.
3	Рабочий комплексному обслуживанию и ремонту здания	Мыло туалетное (или) жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 гр	2400 гр. 3000 гр.
4	Лаборант	Мыло туалетное (или) жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 гр	2400 гр. 3000 гр.
5	Подсобный рабочий	Мыло туалетное (или) жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 гр	2400 гр. 3000 гр.
6	Помощник воспитателя	Мыло туалетное (или) жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 гр	2400 гр. 3000 гр.