

От работодателя

Директор «МБОУ СОШ №3»
г. Новый Оскол Белгородской области


Каторина С.В.
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«30» декабря 20 21 г.

От работников

председатель профсоюзной первичной
организации


Морозов В.Е.
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«30» декабря 20 21 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3» г.Новый Оскол
Белгородской области



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

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«14» января 2022 года (протокол № 2)

Место для печати об уведомительной регистрации

Регистрационная карточка коллективного договора

- | | |
|--|---|
| 1. Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью) | Директор МБОУ «СОШ №3» г.Новый Оскол Белгородской обл.
Каюрина Светлана Владимировна |
| 2. Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью) | Председатель профсоюзной первичной организации МБОУ «СОШ №3» г.Новый Оскол Белгородской обл.
Морозов Валерий Евгеньевич |
| 3. Юридический адрес организации | Белгородская обл., г.Новый Оскол,
ул.Ливенская д.94 |
| 4. Телефон представителя работодателей | 47 (233) 4-18-73 |
| 5. Телефон представителя работников | 8-909-203-14-17 |
| 6. Вид экономической деятельности | 85.14 |
| 7. Численность работников организации | 73 |
| 8. Наличие приложений к коллективному договору (наименование) | Приложение №1 Правила внутреннего распорядка
Приложение №2 О дополнительных оплачиваемых отпусках работников
Приложение №3 О порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до 1 года
Приложение №4 Соглашения по охране труда
Приложение №5 Положение о распределении стимулирующей части ФОТ. |

ОГЛАВЛЕНИЕ:

	Наименование	№ страницы
Раздел 1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
Раздел 2	ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.	5
Раздел 3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.	12
Раздел 4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.	23
Раздел 5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.	33
Раздел 6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.	36
Раздел 7	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.	38
Раздел 8	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.	40
Раздел 9	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.	42
Раздел 10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.	46
Раздел 11	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.	49
Раздел 12	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.	50
Приложение № 1	Правила внутреннего распорядка	51
Приложение № 2	О дополнительных оплачиваемых отпусках работников.	73
Приложение № 3	О порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска до 1 года.	75
Приложение № 4	Соглашения по охране труда.	81
Приложение № 5	Положение о распределении стимулирующей части ФОТ.	86

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3» г.Новый Оскол Белгородской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации «Средняя общеобразовательная школа №3» г.Новый Оскол Белгородской области (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. 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 утверждённого сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

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

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

1.11. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней сообщить 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 трёх рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.13. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст. 53.1. ТК РФ).

1.14. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.16. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения, предусмотренных настоящим коллективным договором, дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

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

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

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года включительно.

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)**.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Стороны договорились, 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.

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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹.

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

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

2.2.5. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты².

2.2.6. 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 положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации³.

2.2.7. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования в дополнительных соглашениях к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза⁴:

² См. пункт 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждены приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

³ Приказ 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».

⁴ Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. 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 характеристиками⁵;

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 воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала 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 организации⁶;

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.

⁵ Дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (см. приложение к письму Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

⁶ Разъяснения по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

⁷ Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

⁸ В целях недопущения избыточной отчетности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчетности».

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

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.9. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.10. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным во условиях трудового договора.

2.2.12. Уведомлять выборный орган 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 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;

- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- (педагогические работники), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

2.2.19. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять 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.

2.2.20. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия **Положения о защите персональных данных работников**.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям¹, 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. 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

¹ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным ~~статьей~~ 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка¹.

2.6. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также согласованный режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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 распределения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 № 240.

¹ Региональное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области на 2020 -2022 годы (утв. Министерством образования МО, Московской областной организацией профсоюза образования 20.01.2020).

науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре Приложение 2 к Приказу 1601.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

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

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

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 инициативе сторон трудового договора, а в исключительных случаях по инициативе работодателя, из – за обстоятельств связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.1.6. 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, сокращением количества обучающихся, сокращения количества классов (классов-комплектов, 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.

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.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения 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).

3.1.7. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 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, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.8. Периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации своих должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.9. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

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

3.1.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в

...нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

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-воспитательный 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. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 3.1.11 настоящего раздела.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.1.13. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.14. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах), а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах);
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.1.14.1. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

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

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

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

3.1.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

3.1.17. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в перечне должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.1.18. В случае привлечения педагогических работников, по решению уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

3.1.19. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.1.20. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.21. 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, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

3.1.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 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.

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

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

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

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

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

3.1.24. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, 3 или 4 класса либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;

повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

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

3.1.27. 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.

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

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

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

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

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

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

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

- 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).

3.1.32. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.1.32.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.32.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.1.32.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

3.1.32.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.1.32.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска

предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.1.32.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.1.32.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.32.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

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 (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 15 числа текущего месяца и 30 число текущего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы 40-60%.

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

предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.1.32.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.1.32.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.32.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

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 (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Месячная заработная плата работника, который полностью отработал норму рабочего времени и исполнил свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

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

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

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

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

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 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующей Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, имеющих в структуре общеобразовательные организации, утверждённой Постановлением Правительства Белгородской области и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты;
- работникам учреждения при условии полной занятости с учётом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

4.6. 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 *(размер выплачиваемой работнику денежной компенсации повышен коллективным договором в соответствии с частью второй ст.236 ТК РФ)*.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения)

Перечень государственных, ведомственных наград и отраслевых нагрудных знаков:

- 1) государственными наградами:
 - орден Почёта;
 - орден Дружбы;
 - орден «За заслуги перед Отечеством»;
 - медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;
 - медаль Пушкина;
- 2) ведомственными (отраслевыми) наградами:
 - знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;
 - медаль К.Д. Ушинского;
 - медаль Л.С.Выгодского
 - знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

3) отраслевыми нагрудными знаками (значками):

- «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
 - «За милосердие и благотворительность»;
 - и полученными до 13.01.1999 года:
 - «Отличник просвещения СССР»;
 - «Отличник народного просвещения»;
 - «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
 - «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
 - «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования.
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении⁹

4.8. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.8.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить не более 30% процента(ов) от общего объема фонда оплаты труда образовательной организации.

4.12. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), 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. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.14. Наполняемость классов (групп) определяется исходя из установленной предельной наполняемости и расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях¹⁰, в том числе с учётом:

⁹ Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

¹⁰ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N 2 "Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания"

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

- не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению;
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

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

4.16 Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

4.17. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более трёх дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Временное замещение длительно отсутствующего по другим причинам (при получении им дополнительного профессионального образования, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку и т.д.) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником производить оплату из средств экономии или из средств образовательной организации, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату¹¹ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.18. Рабочий день работников (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) может быть разделен на части с перерывом более 2 часов подряд, только с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

При работе в таком режиме работнику устанавливается доплата в размере 30% заработной платы.

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

4.20. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.21. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*).

4.22. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

4.23. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае

¹¹ Пункт 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».

невозможности по объективным причинам перевода на режим удалённой работы то работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

4.25. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя (преподавателя), независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2

<p>Преподаватель</p>	<p>Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».</p>
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)</p>
<p>Учитель технологии</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

Музыкальной образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена

Преподаватель деткой музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания)

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания

Инструктор по физкультуре

Учитель физкультуры (физического воспитания); старший тренер-преподаватель; тренер - преподаватель; преподаватель физкультуры (физического воспитания); руководитель физического воспитания

<p>Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>
<p>Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>

4.26. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

4.27. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных

образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях 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 на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

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

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

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.

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 спортивные залы, 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.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы 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 выдлении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.7. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка¹².

5.2.8. 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 его письменного заявления, согласованного с работодателем.

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

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

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

5.2.12. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

5.2.12.1. Аттестация педагогических работников на квалификационную категорию, получивших почетные звания и отраслевые награды Министерства образования РФ, Министерства Просвещения РФ в межаттестационный период производится без проведения экспертной оценки аттестационных материалов.

5.2.12.2. Педагогические работники, ставшие в межаттестационный период победителями, лауреатами конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», а также победителями конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) при прохождении аттестации на первую и высшую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки.

¹² Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актах образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

5.2.13. Освобождать работников от работы в день проведения вакцинации работников, а так же 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 (дни) освобождения от работы согласовываются с Работодателем. Работник предоставляет Работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинской организации, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

Работник предоставляет справку о прохождении (при необходимости) медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

Возможность присоединения двух оплачиваемых дней отдыха к ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

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 денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- женщинам при рождении ребенка;
- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов¹, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

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

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

Материальные виды поощрений:

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

¹ Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

- 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 уровне

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации в системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" приказом Министерства труда и социальной защиты РФ

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

6.1.12. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 213 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.15. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.19. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. 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.

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. 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.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения 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).

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

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, техникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами¹⁴;

- 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 Совета молодых педагогов.

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.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

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

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

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

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

¹⁴ Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- 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 специальностей¹⁵.

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 работодателем¹⁶.

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 работодателя¹⁷.

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)

¹⁵ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

¹⁶ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

¹⁷ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

квалификации (квалификации) работника¹⁸. При этом, определенная 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 в трудовом договоре.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя¹⁹, 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.

¹⁸ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

¹⁹ 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»)

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 договоре²⁰.

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 Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

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

²⁰ 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.

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

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

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

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135, 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

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

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

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

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

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

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

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

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

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

9.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. 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».

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.

9.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 9.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 9.4.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 9.4.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.4.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 9.4.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 9.4.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 9.4.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 9.4.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- 9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 9.4.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. 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), денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.1.2. 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;

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

10.1.4. 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 осматривать 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»;

10.1.5. 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;

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

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

10.1.8. 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;

10.1.9. 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;

10.1.10. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 1 раз 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 7 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.12. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 календарных дней, заместителям председателя - 3 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;

10.1.13. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации²¹;

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 съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

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

²¹ Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.

педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по регулированию 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 «Средняя общеобразовательная школа №3» г.Новый Оскол Белгородской области.

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 15 дней со дня получения соответствующего письменного запроса¹.

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.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

12.2. 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.

¹ В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Приложение №1
К коллективному договору
МБОУ «СОШ №3» г.Новый
Оскол Белгородской области

От работодателя

Директор «МБОУ СОШ №3»
г. НовыйОскол Белгородской области



Катюрина С.В.
(подпись) (расшифровка подписи)



«30» декабря 2021 г.

От работников

председатель профсоюзной
первичной организации


Морозов В.Е.
(подпись) (расшифровка подписи)



«30» декабря 2021 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДК
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3»
г.Новый Оскол Белгородской области
на период с «01» января 2022 года по «31» декабря 2024 года

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МБОУ «СОШ №3» г. НОВЫЙ ОСКОЛ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, ФЗ -273 «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Трудовые права и обязанности работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

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. Правила утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

1.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись.

1.6. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в общедоступном месте и на сайте общеобразовательного учреждения.

1.7. Действие настоящих Правил распространяются на всех работников общеобразовательного учреждения.

1.8. в настоящих Правилах используются следующие термины:

«Работодатель» - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №3» г.Новый Оскол Белгородской области (далее, также – Учреждение);

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора;

«Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Учреждения.

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 общеобразовательном учреждении.

2.1.2. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст.331 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 46 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 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;
- 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;
- справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования, 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;
- иные документы, согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

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 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.4. 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 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.5. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя общеобразовательного учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законодательством.

2.1.7. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.1.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативно-правовыми актами;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора 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, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.9. Трудовой договор составляется в письменной форме в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в общеобразовательном учреждении (у Работодателя).

2.1.10. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.11. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем (ч. 4 ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.12. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.13. 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.

2.1.14. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для работника основной (ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

2.1.16. Наименование должностей в трудовых книжках должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Номенклатуре должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, и квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.18. Перед началом работы Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных

случаях, инструктаж по охране труда. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, до работы не допускается.

2.1.19. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции Работодателя, поэтому отказ в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации), в т.ч. прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью.

2.2. Порядок перевода работников:

2.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

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

2.2.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (структурная реорганизация учреждения, 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

2.2.3. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составленное в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у Работодателя.

2.2.4. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом Работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника. Приказ издается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем общеобразовательного учреждения, объявляется работнику под роспись.

2.2.5. 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.

2.2.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.2.7. 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, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, без освобождения от основной работы.

2.2.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Прекращение трудового договора и порядок увольнения работников:

2.3.1. Прекращение (расторжение) трудового договора может иметь место только по основаниям и в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.3.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

2.3.4. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

2.3.5. По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в общеобразовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.3.6. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. После истечения 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.

2.3.7. 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 Трудового кодекса Российской Федерации, могут являться:

- исключение из штатного расписания соответствующей должности;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

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

2.3.9. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть прекращен за совершение работником 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, совершение действий носящих сексуальный характер в отношении обучающихся и т.п.).

Допускается увольнение работников 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.ст.192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.10. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

2.3.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя (ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации). 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.

2.3.12. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.3.13. 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 причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

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

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

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

3.1.2. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдению настоящих Правил;

3.1.5. требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;

3.1.6. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.7. утверждать локальные нормативные акты;

3.1.8. осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязан:

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

3.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.2.5. вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

3.2.6. выплачивать работникам в полном размере заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами;

3.2.7. предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;

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

3.2.9. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении общеобразовательным учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.2.10. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников, для дополнительного профессионального образования работников;

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

3.2.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

3.2.13. возмещать вред, причиненный работникам в связи с неисполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.2.14. в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации отстранять от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

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

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

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

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

3.2.15. обрабатывать персональные данные работника в соответствии с требованиями действующего федерального законодательства;

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

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, иными федеральными законами;

4.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

4.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий

работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

4.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

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

4.1.9. участие в управлении организацией в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами (при наличии: и коллективным договором) формах;

4.1.10. на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

4.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

4.1.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

4.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Педагогические работники имеют права и свободы:

4.2.1. свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

4.2.2. свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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

4.2.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

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

4.2.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

4.2.7. право на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в общеобразовательном учреждении;

4.2.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами общеобразовательного учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

4.2.9. право на участие в управлении общеобразовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом общеобразовательного учреждения;

4.2.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности общеобразовательного учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

4.2.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

4.2.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

4.2.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

4.2.14. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

4.2.16. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4.2.17. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

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

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

4.2.20. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.2.21. право на занятие должностей инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

4.3. Работник обязан:

4.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

4.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

4.3.4. выполнять установленные нормы труда;

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

4.3.5. бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

4.3.6. незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Перечень функциональных обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

4.4. Педагогический работник обязан:

- 4.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 4.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 4.4.3. уважать честь, достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4.4.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 4.4.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 4.4.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 4.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 4.4.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 4.4.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;
- 4.4.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 4.4.11. соблюдать устав общеобразовательного учреждения, правила внутреннего трудового распорядка;
- 4.4.12. поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
- 4.4.13. участвовать в деятельности педагогического и иных советов (профессиональных объединений) общеобразовательного учреждения;
- 4.4.14. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- 4.4.15. поддерживать свое рабочее место, оборудование в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- 4.4.16. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий. Обо всех случаях травматизма обучающихся немедленно сообщать администрации общеобразовательного учреждения;
- 4.4.17. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся, а также к родителям и посетителям школы;
- 4.4.18. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, трудовым договором и иными локальными нормативными актами.
- 4.4.19. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее

исполнение обязанностей, предусмотренных частью 1 статьи 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», учитываются при прохождении ими аттестации.

4.4.20. В установленном порядке приказом руководителя общеобразовательного учреждения в дополнение к преподавательской работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками.

4.4.21. Трудовые обязанности и права педагогических работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

4.5. Работникам запрещается:

4.5.1. применять физическое и (или) психическое насилие по отношению к обучающимся;

4.5.2. использовать в личных целях инструменты, технику, оборудование общеобразовательного учреждения;

4.5.3. использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем;

4.5.4. курить на территории общеобразовательного учреждения;

4.5.5. употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

4.5.6. оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

4.5.7. изменять по своему усмотрению режим работы.

4.6. Педагогическим работникам запрещается:

4.6.1. 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.

4.6.2. оказывать платные образовательные услуги обучающимся в общеобразовательном учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

4.6.3. применять физическое и (или) психическое насилие по отношению к обучающимся;

4.6.4. использовать в личных целях инструменты, технику, оборудование общеобразовательного учреждения;

4.6.5. использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем;

4.6.6. курить на территории общеобразовательного учреждения;

4.6.7. употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

4.6.8. оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

4.6.9. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

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

- 4.6.11. удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;
- 4.6.12. не допускать учащихся на урок (занятие), кроме случаев нахождения учащегося в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящими Правилами, коллективным договором, должностными обязанностями работников, иными локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения, учебным расписанием, годовым календарным графиком в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.1.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (педагогической нагрузки) - 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.4. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска педагогическим работникам устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами Российской Федерации с учетом особенностей их труда.

5.1.5. В общеобразовательном учреждении устанавливается 5-дневная (6-дневная) рабочая неделя в соответствии с расписанием учебного процесса.

Учебное время учителя в общеобразовательном учреждении определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм.

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

5.1.7. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком работы смены, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации) и утвержденным руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (см. график работы в конце).

5.1.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне общеобразовательного учреждения, при условии закрепления данного права в коллективном договоре.

5.1.9. 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.

Перерасчет рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.1.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (работа на территории, ремонтные работы и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.1.11. Работники общеобразовательного учреждения привлекаются к дежурству. График дежурств утверждается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

5.1.12. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников общеобразовательного учреждения, за время работы в период каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.13. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника

продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.1.15. 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.

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

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

- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя Работодателя;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

5.2. Установление учебной нагрузки педагогического работника:

5.2.1. Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, другими условиями работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Изменение условий трудового договора производится в порядке ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации с письменным уведомлением педагогических работников за два месяца.

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

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

5.2.4. Увеличение или уменьшение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя общеобразовательного учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон.

Возложение обязанностей ведения дополнительной педагогической нагрузки осуществляется в порядке, предусмотренном ст.60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Любые изменения условий трудового договора производятся в порядке, установленном ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.5. Для изменения учебной нагрузки по инициативе руководителя общеобразовательного учреждения согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.2.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.2.7. При проведении тарификации педагогических работников на начало нового учебного года объем учебной нагрузки устанавливается приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.2.8. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное общеобразовательное 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.

5.2.9. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преимущественности 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.

5.2.10. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники общеобразовательного 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 общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.2.11. Учитель и классный руководитель обязаны со звонком начать урок и со звонком окончить, иметь поурочные планы и планы классных часов, проводимых не реже одного раза в неделю.

5.3. Время отдыха:

5.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых (должностных) обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 Трудового кодекса Российской Федерации).

Видами времени отдыха являются:

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

5.3.2. 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 общеобразовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно от них.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 11:45 по 12:30.

5.3.3. 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 Трудового кодекса Российской Федерации, по письменному приказу (распоряжению) Работодателя.

5.3.4. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, в соответствии с действующим законодательством, предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

5.3.5. Педагогические работники общеобразовательного 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 общеобразовательного учреждения.

5.3.6. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.3.7. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

5.3.10. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами или коллективным договором.

VI. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой.

Распределение и установление размера премий осуществляется соответствующей комиссией по представлению руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения органа общественного управления общеобразовательным учреждением.

6.2. Поощрения объявляются в приказе Работодателя и доводятся до сведения трудового коллектива, а также делается запись о благодарности или почетной грамоте в

трудоую книжку работника. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

6.3. За особые трудовые заслуги работники представляются к поощрению, награждению благодарностью, почетной грамотой, орденами, медалями, присвоению почетных званий и др. в вышестоящие органы управления образованием.

VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. Ответственность работника:

7.1.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение положений действующих нормативных актов, Работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

7.1.2. 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, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.1.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации):

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 общеобразовательного учреждения - 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 Трудового кодекса Российской Федерации);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принятия необоснованного решения руководителем общеобразовательного учреждения, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- однократного грубого нарушения руководителем общеобразовательного учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения (п.1 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

7.1.5. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации). Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.1.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником общеобразовательного учреждения норм профессионального поведения или устава общеобразовательного 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.

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

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

7.1.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.1.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

7.1.11. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается ознакомиться под роспись с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

7.1.13. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, ходатайству представительного органа работников.

7.1.14. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 6.1 настоящих Правил, к работнику не применяются.

7.1.15. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 232 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

7.1.17. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

7.1.18. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

7.1.19. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить.

7.1.20. Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

7.2. Ответственность Работодателя:

7.2.1. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

7.2.2. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

7.2.3. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.2.4. Трудовым договором или заключенными в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

7.2.5. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

7.2.6. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации.

8.2. По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Таблица 1. Структура заработной платы							
Классификация	Код	Наименование	Единица измерения	Ставка	Состав	Состав	Классификация
Таблица 2. Структура заработной платы							
10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00	11.00
12.00	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00
Таблица 3. Структура заработной платы							
13.00	13.00	13.00	13.00	13.00	13.00	13.00	13.00
14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00	14.00
15.00	15.00	15.00	15.00	15.00	15.00	15.00	15.00
Таблица 4. Структура заработной платы							
16.00	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00	16.00
17.00	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00	17.00



"Утверждаю"

Директор МБОУ «СОШ№3»

С.В.Катюрина

График работы обслуживающего персонала

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс.	
График работы уборщиков производственных помещений							
08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	выходной	выходной	40
График работы рабочего по обслуживанию зданий							
08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	выходной	Выходной	40
11.00-20.00	11.00-20.00	11.00-20.00	11.00-20.00	11.00-20.00	выходной	выходной	40
График работы лаборанта							
08.00-12.00	08.00-12.00	08.00-12.00	08.00-12.00	08.00-12.00	выходной	Выходной	20
График работы заведующей хозяйством							
08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	выходной	Выходной	40
График работы делопроизводителя							
08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	выходной	Выходной	40
График работы водителей							
08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	08.00-17.00	выходной	выходной	40

Приложение № 2
к коллективному договору
МБОУ «СОШ №3» г.Новый
Оскол Белгородской области
на период с 01.01.2022 г. по
31.12.2022 г.

От работодателя

Директор «МБОУ СОШ №3»
г. Новый Оскол


(подпись) Катюрина С.В.
(расшифровка подписи)

М.П.

«30» декабрь 20 21 г.

От работников

председатель профсоюзной первичной
организации


(подпись) Морозов В.Е.
(расшифровка подписи)

М.П.

«30» декабрь 20 21 г.

Положение

о дополнительных оплачиваемых отпусках работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №3» г. Новый Оскол Белгородской
области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников общеобразовательного учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в учреждении.

1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

2. Дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.1. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам МБОУ «СОШ №3» предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- председателю профсоюзного комитета - до 5 календарных дней.

3. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда.

4.1. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ) следующей продолжительности:

- поварам - 7 дней (ТК РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ).

4. Дополнительные (неоплачиваемые) отпуска.

5.1. Предоставлять работникам на основании их письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- рождения ребёнка в семье, регистрация брака, смерти близких родственников- 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- 14 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- педагогическим работникам через каждые 10 лет при непрерывной педагогической работы- 1 год (п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании» и ст.335 ТК РФ).

Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУ «СОШ №3» г.Новый
Оскол Белгородской области
на период с 01.01.2022 г. по
31.12.2022 г.

От работодателя

Директор «МБОУ СОШ №3»
г. Новый Оскол



(подпись) Катюрина С.В.
(расшифровка подписи)

М.П.

« 30 » декабря 20 21 г.

От работников

председатель профсоюзной первичной
организации


(подпись) Морозов В.Е.
(расшифровка подписи)

М.П.

« 30 » декабря 20 21 г.

Положение
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
МБОУ «СОШ №3» г.Новый Оскол Белгородской области
длительного отпуска сроком до одного года.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления дополнительного длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения, функции учредителя которых осуществляет управление образования администрации Новооскольского района.

1.2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

1.3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

1.4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматривается администрацией муниципального образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

1.5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялись место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

1.6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил трех недель;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию;

- при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлинняется на время, необходимое для переезда.

1.7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

1.8. Продолжительность длительного отпуска не должна превышать 12 календарных месяцев.

1.9. Период длительного отпуска сроком до 1 года, предоставляемый педагогическим работникам, не включается в стаж, дающий право на льготную пенсию по выслуге лет.

2. Порядок предоставления отпуска

2.1. Педагогический работник, пожелавший использовать длительный отпуск, обязан не позднее, чем за две недели подать заявление на имя руководителя образовательного учреждения. Заявление о предоставлении длительного отпуска, поступившее от педагогического работника, должно быть зарегистрировано и передано на рассмотрение руководителю образовательного учреждения в соответствии с нормативными актами по организации делопроизводства. Заявление должно быть рассмотрено руководителем образовательного учреждения не позднее двух дней с момента его подачи. В заявлении указывается срок отпуска и его продолжительность.

2.2. Руководитель образовательного учреждения готовит соответствующее представление на имя начальника управления образования о предоставлении дополнительного длительного отпуска.

2.2. Руководитель образовательного учреждения, с согласия начальника управления образования, издает приказ о предоставлении дополнительного длительного отпуска педагогическому работнику, содержащее в обязательном порядке указание на продолжительность отпуска, сроки и порядок предоставления отпуска по частям (если это отвечает интересам работника). В приказе должно быть указано, на какой основе предоставляется отпуск - оплачиваемой или неоплачиваемой. Указывается порядок оплаты отпуска при предоставлении его на оплачиваемой основе.

2.3. Работник вправе отказаться от использования отпуска, отзыв заявление в любое время до момента наступления отпуска, но не позднее 10 дней до момента наступления отпуска.

2.4. Руководитель образовательного учреждения, начальник управления образования, вправе отказать в предоставлении длительного отпуска, если:

- стаж непрерывной преподавательской работы работника составил менее 10 лет;

- педагогический работник подал заявление с нарушением срока, установленного п. 2.1. настоящего Положения;

- педагогический работник был предупрежден в установленном законом порядке о расторжении трудового договора по инициативе администрации в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников;

- отрицательно скажется на организации образовательного процесса в учреждении (невозможностью замены педагогического работника).

2.5. Длительный отпуск предоставляется в календарных днях. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или, по согласованию с администрацией образовательного учреждения, переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник ухаживал за заболевшим членом семьи.

3. Порядок оплаты отпуска

3.1. В МБОУ «СОШ№3» г.Новый Оскол Белгородской области длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы. Определенность, время предоставления, продолжительность отпуска, присоединение его к ежегодному оплачиваемому отпуску определяется приказом директора школы.

4. Права и льготы работников, находящихся в длительном отпуске

4.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность); педагогическая нагрузка, при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов); квалификационная категория, если срок категории не истекает в соответствии с нормативно-правовыми актами. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняются иные льготы, предусмотренные индивидуальным и коллективным трудовым договором, а также льготы, установленные законодательством РФ и Белгородской области

4.2. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

Педагогический работник не может быть отозван из длительного отпуска без своего личного согласия.

4.3. Во время нахождения в длительном отпуске работник имеет право заниматься научно-исследовательской работой, защищать диссертацию, состоять в трудовых отношениях с другими работодателями, вести индивидуальную педагогическую деятельность в порядке, определенном законодательством.

4.4. Работник вправе приступить к работе, прервав длительный отпуск, предупредив о выходе на работу администрацию образовательного учреждения не позднее, чем за 10 рабочих дней до выхода. Оставшиеся от длительного отпуска дни или месяцы могут быть предоставлены работнику

по его заявлению в другое время, о чем составляется соответствующий приказ в порядке, определенном разделом 2 настоящего Положения.

4.5. Педагогический работник вправе использовать ежегодный оплачиваемый и дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством и коллективным трудовым договором. При этом основной и дополнительный отпуска могут быть присоединены к длительному отпуску при условии реализации сначала основного и дополнительного, а затем длительного отпуска.

4.7. В случае прекращения работником трудовых отношений денежная компенсация за неиспользованный длительный отпуск не производится.

4.8. Неиспользованный работником длительный отпуск после 10 лет непрерывной преподавательской работы не может быть присоединен к следующему аналогичному отпуску.

4.9. Запись о предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска не заносится в трудовую книжку работника.

5. Заключительные положения

5.1. После получения от педагогического работника заявления о предоставлении ему длительного отпуска и отсутствии оснований, предусмотренных п. 2.4 настоящего Положения, руководитель учреждения обязан принять меры для временного замещения основного работника путем распределения часов учебной нагрузки между работниками данного учреждения либо заключения срочного трудового договора с другим работником в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2. При одновременном обращении нескольких работников образовательного учреждения о предоставлении длительного отпуска в периоды, совпадающие по срокам, администрация образовательного учреждения совместно с полномочным органом самоуправления (в соответствии с Уставом) и профсоюзным комитетом, если в образовательном учреждении есть профсоюзная организация, обязаны составить график предоставления отпусков, не ущемляя права работников на длительный отпуск и не нарушая нормальной организации образовательного процесса.

От работодателя

Директор «МБОУ СОШ №3»
г. Новый Оскол



(подпись) Катюрина С.В.
(расшифровка подписи)

М.П.

«30» декабря 2021 г.

От работников

председатель профсоюзной первичной
организации


(подпись) Морозов В.Е.
(расшифровка подписи)

М.П.

«30» декабря 2021 г.

Соглашение по охране труда.

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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в «МБОУ СОШ №3» г.Новый Оскол.

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

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

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно работодателем и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	В течении года
1.2. Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	ноябрь

1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	В установленном порядке
1.4. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте	сентябрь
1.5. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	По мере необходимости
1.6. Обеспечение учреждения Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	Постоянно, по мере изменений
1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты - работники, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	сентябрь
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год
1.9. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	В течении года
1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников	Сентябрь, февраль
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты производственных коммуникаций и сооружений	По мере необходимости в течении года
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	По мере необходимости в течении года
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, на территории	январь

2. Технические мероприятия	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты производственных коммуникаций и сооружений	По мере необходимости в течении года
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	По мере необходимости в течении года
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, на территории	январь
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	ноябрь
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	Ежемесячно
2.6. Модернизация помещений с целью выполнения нормативных санитарных требований, противопожарных правил	Май
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросетям здания на соответствие безопасной эксплуатации	По графику
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Ежеквартально
3.2. Создание условий для организации платного горячего питания работников	Сентябрь
3.3. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	Постоянно
3.4. Оснащение санитарно-бытовых помещений (санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	сентябрь
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. №39	Сентябрь, Январь

4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	Постоянно
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	Постоянно
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	Постоянно
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	Январь
4.7. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.)	Постоянно
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями и на основе правил пожарной безопасности	сентябрь
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	Постоянно
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	сентябрь
5.4. Укомплектование средствами пожаротушения	сентябрь
5.5. Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и др.)	Постоянно
5.6. Организация обучения работающих и обучающихся, воспитанников мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	1 раз в квартал
5.7. Обеспечение огнезащиты тканевых штор, ковровых покрытий	1 раз в год
5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	Постоянно

ПРИЛОЖЕНИЕ К СОГЛАШЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА №1:

НОРМЫ бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ «СОШ №3»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год на 1 человека (единицы, комплекты)		
1.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1		
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1		
		Рукавицы комбинированные	6 пар		
		Зимой дополнительно:			
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.		
		Утепленные сапоги	1 п. на 3г.		
		В остальное время года дополнительно:			
		Плащ непромокаемый	1 на 3 г.		
		2.	Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	Костюм хлопчатобумажный	1 на 9 мес.
				Рукавицы комбинированные	12 пар
Сапоги резиновые	1 пара				
Перчатки резиновые	Дежурный				
Противогаз	Дежурный				
Перчатки диэлектрические	Дежурный				
Галоши диэлектрические	Дежурный				
При наружных работах зимой дополнительно:					

		Куртки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г
3.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Перчатки резиновые	3 пары

ПРИЛОЖЕНИЕ К СОГЛАШЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА №2

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 человека в месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2.	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	800 г
3.	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками	100 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, лаками, красками	200 мл

Согласовано

Председатель правящей профсоюзной организации
МБОУ «СОШ №3» г. Новый Оскол Белгородской области


Морозов В.Е.

Протокол № 2 от « 14 » января 2022 г.

Согласовано

Председатель Управляющего совета МБОУ «СОШ
№3»

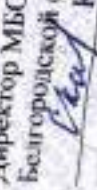
г. Новый Оскол Белгородской области


Вакуленко Н.И.

Протокол № 4 от « 14 » января 2022 г.

Утверждаю

Директор МБОУ «СОШ №3» г. Новый Оскол
Белгородской области


Катгорина С.В.

Приказ № 39 от « 14 » января 2022 г.



Приложение № 5

к коллективному договору
МБОУ «СОШ №3» г. Новый Оскол
Белгородской области
на период с 01.01.2022 г. по 31.12.2022 г.

Положение о распределении стимулирующей части ФОТ для учителей и педагогических работников, не осуществляющих преподавательскую деятельность

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии, показатели, размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения. Материальное стимулирование работников производится из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год по результатам общеобразовательного учреждения в предыдущие месяцы (по состоянию на 1 января и по состоянию на 1 сентября).
- 1.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, в том числе совместителям.
- 1.5. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения распределяются Управляющим советом образовательного учреждения по представлению руководителя общеобразовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией.
- 1.6. Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев. Критерии оцениваются в установленных баллах.
- 1.7. В целях обеспечения государственного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (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 составе не менее 7 человек избирается на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии входят члены администрации ОУ, член первичной профсоюзной организации, опытные педагоги, являющиеся членами УС школы. При необходимости к работе Комиссии могут быть привлечены ведущий хозяйством, руководитель методических объединений.
- 2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель (директор ОУ). 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 итоговую оценочная ведомость.
- 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.
- 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 итоговую оценочную ведомость с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представляющие результаты возвращаются работнику и администрация ОУ для исправления и доработки в 5-тидневный срок.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговой оценочной ведомостью.

3.3. С момента знакомства работников с итоговой оценочной ведомостью 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 технических ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. 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 итоговую оценочную ведомость.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговой оценочной ведомостью оформляется протокол, который передается в Управляющей совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.6. 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.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно и отражаются в настоящем Положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

4.2. В критериях 3.1, 3.2, 3.3 учитываются конкурсы и мероприятия, проводимые Министерством просвещения РФ, департаментом образования Белгородской области, управлением образования муниципалитета, другими образовательными организациями.

4.3. При внесении опыта работы педагога во Всероссийский банк данных АПО баллы устанавливаются сроком на три года.

4.4. Доплаты, указанные в пункте 4.1. настоящего Положения, оформляются приказом ОУ. Возможно установление данных доплат в размере от 1 и более баллов в зависимости от сложности выполняемых работ и затраченного времени на выполнение работ, не связанных с основной деятельностью (расширенный объем работ).

4.5. При совмещении должностей (выполнение функций учителя) педагогическими работниками учитываются критерии оценки результативности профессиональной деятельности по основной должности и по должности «учитель» (п.1.1-1.13 «Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, не осуществляющих преподавательскую деятельность»).

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей

№ п/п	Критерий	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	<p>1.1. Стабильность (рост) качества знаний по итогам школьного мониторинга (по итогам полугодия года), в %.</p> <p>1.2. Результативность единого государственного экзамена по русскому языку и математике</p> <p>1.3. Результативность единого государственного экзамена по предметам по выбору</p> <p>1.4. Высокие достижения по результатам ЕГЭ (100-балльники)</p> <p>1.5. Результативность государственной итоговой аттестации в 9 классах по русскому языку и математике</p> <p>1.6. Результативность государственной итоговой аттестации в 9 классах по предметам по выбору</p> <p>1.7. Результативность независимых региональных, муниципальных срезовых контрольных работ, тестирований, мониторингов и др.</p> <p>1.8. Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения</p> <p>1.9. Увеличение или стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе (для учителей начальных классов)</p>	<p>2 балла</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие при качестве знаний от 40% и выше при успеваемости 100%</p> <p>10 баллов - средний тестовый балл по предмету, выше областного</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>5 баллов - средний тестовый балл по предмету, выше областного</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>5 баллов за каждого обучающегося</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>10 баллов - качество знаний по предмету 60% и выше</p> <p>8 баллов - качество знаний по предмету 40-59%</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>5 баллов - средний тестовый балл по предмету, выше областного</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>При 100%-ной успеваемости баллы за качество знаний: 85 - 100% - 5 баллов 75 - 84% - 4 балла 55 - 74% - 3 балла</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>80-100% - 5 баллов 60-79% - 4 балла 50-59% - 3 балла</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>Рост качества знаний (стабильность) - 3 балла</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>

	<p>4 балла - свыше 90%; 2 балла - от 75 до 89% Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
<p>1.11. Наличие победителей и призеров предметных олимпиад школьного, муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней</p>	<p>Очные: 10 баллов – международный и всероссийский уровни 8 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень Заочные: 2 балла – международный, всероссийский, региональный уровни Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. При наличии в мероприятиях более 1 призового места + 1 балл дополнительно за каждый результат. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
<p>1.12. Наличие победителей и призеров интеллектуальных конкурсов, конкурсов проектно-исследовательских работ и научно-практических конференций муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней</p>	<p>Очные: 10 баллов – международный и всероссийский уровни 8 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень Заочные: 5 баллов – международный и всероссийский уровни 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. При наличии в мероприятиях более 1 призового места + 1 балл дополнительно за каждый результат. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
<p>1.13. Наличие победителей и призеров творческих конкурсов, спортивных состязаний муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней</p>	<p>9 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. При наличии в мероприятиях более 1 призового места + 1 балл дополнительно за каждый результат. Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>

<p>информационно-технологической компетенции обучающихся</p>	<p>результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предлагающих создание мультимедийных продуктов (в т.ч. участие в конкурсах видеороликов)</p>	<p>При наличии призовых мест: 8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. При наличии в мероприятиях более 1 призового места + 1 балл дополнительно за каждый результат. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
<p>3. Профессиональные достижения</p>	<p>3.1. Победители и призеры профессиональных конкурсов («Учитель года», «Педагогический дебют», «Воспитать человека» и др.)</p> <p>3.2. Победители и призеры методических конкурсов (конкурсы методических разработок, «Методический портфель учителя» и др.)</p> <p>3.3. Выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических МО (выступления, организация выставок и др.)</p> <p>3.4. Участие в работе РУМО, стажировочной или инновационной площадки</p> <p>3.5. Участие в работе семинаров, вебинаров (во внеурочное время)</p>	<p>Очные: 10 баллов – всероссийский уровень 8 баллов – региональный уровень 6 баллов – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень. Заочные: 5 баллов – всероссийский уровень, 3 балла – региональный уровень, 2 балла – муниципальный уровень. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</p> <p>8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень При наличии 2-х и более выступлений, мастер-классов + 1 балл дополнительно за каждое Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p>2 балла разовое участие, при неоднократном участии + 1 балл дополнительно Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p>1 балл разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>

3.6. Наличие публикаций	<p>8 баллов - всероссийский уровень 6 баллов - региональный уровень 2 балла - муниципальный уровень При наличии двух и более печатных публикаций одного уровня + 1 балл дополнительно за каждую Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
3.7. Наличие обобщенного актуального педагогического опыта	<p>6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
3.8. Разработка электронных образовательных ресурсов на сайте БелИРО в разделах «Портфель уроков», «Виртуальный методический кабинет», в облачной интернет-платформе «Московская электронная школа»	<p>2 балла При наличии двух и более + 1 балл дополнительно за каждый Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
3.9. Работа в составе творческих и рабочих групп по реализации проектов, зарегистрированных в АИС «Проектное управление»	<p>8 баллов - федеральный уровень 6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
3.10. Участие в составе предметно-методических комиссий (составление текстов контрольных и олимпиадных работ и др.)	<p>По 2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
3.11. Участие в комиссиях по проверке мониторинговых, диагностических работ, жюри олимпиад, конкурсов, соревнований, ВПР и т. д. (учитываются проверки во внеурочное время)	<p>5 баллов - региональный уровень 3 балла - муниципальный уровень 2 балла - проверка ВПР Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
3.12. Наличие систематически обновляемого персонального веб-сайта (не реже 1 раза в месяц)	<p>3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
3.13. Разработка комплекса учебно-методических материалов (рабочая программа, методическая разработка, дидактический материал и т. д.), имеющих рецензию МО, НМИЦ, БелИРО	<p>3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
4.1. Активное участие в акциях по благоустройству территории, созданию коворкинг-зон, элементов развивающей среды в рекреационных школах и учебных	<p>От 1 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
4. Создание элементов образовательной инфраструктуры	

5.	<p>Общественная активность и инициативность в деятельности</p>	<p>См. Приложение 1</p> <p>По 2 балла за разовое участие</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>По 2 балла за разовое участие</p>
	<p>5.1. Привлечение к работе в качестве организаторов во время проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ГИА, олимпиад, итогового собеседования, итогового сочинения; - ВПР, к/р различных уровней (во внеурочное время) <p>5.2. Замещение уроков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 10 часов; - до 20 часов; - свыше 30 часов; - свыше 50 часов <p>Замещение классного руководства:</p> <ul style="list-style-type: none"> До 6 дней До 12 дней До 18 дней Свыше 18 дней 	<p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>4 балла</p> <p>5 баллов</p>
	<p>5.3. Участие педагогов в спортивных состязаниях и коллективных творческих конкурсах (в т.ч. во линии профсоюзной организации)</p>	<p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>4 балла</p> <p>5 баллов</p>
6.	<p>Признание сообществом профессиональных достижений учителя</p>	<p>2 балла за разовое участие</p>
	<p>6.1. Грамота Министерства</p> <p>6.2. Грамоты, благодарности управления образования округа, депутатского корпуса; благодарственные письма управления образования, администрации округа, депутатского корпуса, департамента образования (поощрения за подготовку детей и проведение заочных конкурсов не учитываются)</p> <p>6.3. Положительные отзывы в средствах массовой информации о работе педагога</p>	<p>Сумма, не превышающая фиксированные доплаты за наличие почетного звания (не более 500 рублей)</p> <p>2 балла</p>
7.	<p>Исполнительская дисциплина</p>	<p>1 балл за каждый</p> <p>2 балла</p> <p>При наличии 2-х и более замечаний в течение полугодия минус 2 балла за каждое замечание</p>
	<p>7.1. Высокая исполнительская дисциплина (вся школьная документация в бумажном и электронном виде, в т.ч. в системе ИСОУ «Виртуальная школа», заполняется и сдается вовремя, без замечаний по оформлению; отсутствие опозданий, в т.ч. на дежурство)</p>	

8.	Функции классного руководителя	<p>Своевременная и оперативная работа с электронными ресурсами (регистрация, анкетирование, мониторинговые работы и т.д.)</p> <p>8.1. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на всех видах профилактического учета; - снижение (отсутствие) частоты обеснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - охват горячим питанием (не менее 50% учащихся класса); - организация экскурсий в выходные дни и каникулярное время; - активное участие класса в школьных акциях (не менее 70% от общей численности класса); - конкурсах (не менее 30% от общей численности класса); - неукоснительное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к классной комнате и соблюдение противоэпидемических мер 	2 балла
			2 балла
			2 балла
			2 балла
			2 балла в пределах области и района за разовое участие
			4 балла за пределами области и района за разовое участие
			2 балла
			2 балла
			2 балла

осуществляющих преподавательскую деятельность

Наименование должности

Социальный педагог

1. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних и профориентации

Наименование целевого показателя

Критерии

Кол-во баллов по каждому показателю критериев

1.1. Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	3 балла - при отсутствии правонарушений Минус 1 балл за каждый вид правонарушения Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие
1.2. Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением	100% - 2 балла свыше 80% - 1 балл ниже 80% - 0 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие
1.3. Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	90% - 100% - 3 балла 80% - 90% - 2 балла 60% - 80% - 1 балл Ниже 60% - 0 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие
1.4. Проведение мероприятий профориентационной направленности (размещение информации на сайте)	1 балл - за каждое мероприятие Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие
1.5. Проведение мероприятий по профилактике правонарушений (размещение информации на сайте)	1 балл - за каждое мероприятие Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие
1.6. Участие в организации и проведении родительских собраний (зафиксированное)	1 балл - за каждое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие
1.7. Участие в рейдах по профилактике правонарушений, посещение неблагополучных семей (зафиксированное)	1 балл - за каждое участие, посещение семьи. Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие
1.8. Своевременное и качественное ведение документации по детям стоящим на учете	До 5 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие

2. Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	1.9. Выполнение функций секретаря ШПК 2.1. Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предоставляющих создание мультимедийных продуктов (в т.ч. участие в конкурсах видеороликов)	До 10 баллов При наличии призовых мест: 8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. При наличии в мероприятиях более 1 призового места + 1 балл дополнительно за каждый результат. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год
3. Профессиональные достижения	3.1. Победители и призеры профессиональных конкурсов («Социальный педагог», «Педагогический дебют», «Воспитать человека» и др.) 3.2. Победители и призеры методических конкурсов (конкурсы методических разработок, «Методический портфель» и др.) 3.3. Выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, МО (выступления, организация выставок и др.)	<p>Очные: 10 баллов – всероссийский уровень 8 баллов – региональный уровень 6 баллов – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень.</p> <p>Заочные: 5 баллов – всероссийский уровень, 3 балла – региональный уровень, 2 балла – муниципальный уровень. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</p> <p>8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень. При наличии 2-х и более выступлений, мастер-классов + 1 балл дополнительно за каждое Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>

<p>3.4. Участие в работе РУМО, стажировочной или инновационной площадки</p>	<p>2 балла разовое участие, при неоднократном участии + 1 балл дополнительно Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
<p>3.5. Участие в работе семинаров и вебинаров (во внеурочное время)</p>	<p>1 балл разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
<p>3.6. Наличие публикаций</p>	<p>8 баллов - всероссийский уровень 6 баллов - региональный уровень 2 балла - муниципальный уровень При наличии двух и более печатных публикаций одного уровня + 1 балл дополнительно за каждую Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
<p>3.7. Наличие обобщенного педагогического опыта актуального</p>	<p>6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
<p>3.8. Размещение электронных образовательных ресурсов на сайте БелИРО в разделах «Портфель уроков», «Виртуальный методический кабинет», в облачной интернет-платформе «Московская электронная школа» и др.</p>	<p>2 балла При наличии двух и более + 1 балл дополнительно за каждый Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
<p>3.9. Работа в составе творческих и рабочих групп по реализации проектов, зарегистрированных в АИС «Проектное управление»</p>	<p>6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
<p>3.10. Участие в составе рабочих групп (разработка образовательных программ ОУ, составление текстов анкет, диагностических материалов, и др.)</p>	<p>По 2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
<p>3.11. Участие в комиссиях по проверке мониторинговых, диагностических работ, жюри конкурсов, соревнований, ВГР и т. д. (считываются проверки во внеурочное</p>	<p>5 баллов - региональный уровень 3 балла - муниципальный уровень 2 балла - проверка ВГР Примечание: баллы устанавливаются</p>

<p>время)</p> <p>3.12. Наличие систематически обновляемого персонального веб-сайта (не реже 1 раза в месяц)</p> <p>3.13. Разработка комплекса учебно-методических материалов (рабочая программа, методическая разработка, дидактический материал и т.д.), имеющих рецензию МО, НМИЦ, БелИРО</p>	<p>сроком на одно полугодие</p> <p>3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
<p>4. Создание элементов образовательной инфраструктуры</p>	<p>От 1 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
<p>5. Общественная активность и инициативность в деятельности</p>	<p>По 2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
<p>5.1. Привлечение к работе в качестве организаторов времени проведения: - ГИА, олимпиад, итогового собеседования, итогового сочинения; - ВПР, к/р различных уровней (во внеурочное время)</p>	<p>По 2 балла за разовое участие</p> <p>2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>
<p>5.2. Замещение уроков: - до 10 часов; - до 20 часов; - свыше 30 часов; - свыше 50 часов</p> <p>Замещение классного руководства: До 6 дней До 12 дней До 18 дней Свыше 18 дней</p>	<p>2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>
<p>5.3. Участие педагогов в спортивных состязаниях и коллективных творческих конкурсах (в т.ч. по линии профсоюзной организации)</p>	<p>2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>

<p>6. Признание сообществом профессиональных достижений</p>	<p>6.1. Грамота Министерства</p> <p>6.2. Грамоты, благодарности управления образования округа, депутатского корпуса; благодарственные письма управления образования, администрации округа, депутатского корпуса, департамента образования (поощрения за подготовку детей и проведение заочных конкурсов не учитываются)</p> <p>6.3. Положительные отзывы в средствах массовой информации о работе педагога</p>	<p>Сумма, не превышающая фиксированные доплаты за наличие почетного звания (не более 500 рублей)</p> <p>2 балла</p>
<p>7. Исполнительская дисциплина</p>	<p>7.1. Высокая исполнительская дисциплина (вся школьная документация в бумажном и электронном виде, в т.ч. в системе ИСОУ «Виртуальная школа», заполняется и слается вовремя, без замечаний по оформлению; отсутствие опозданий, в т.ч. на дежурство)</p> <p>7.2. Своевременная и оперативная работа с электронными ресурсами (регистрация, анкетирование, мониторинговые работы и т.д.)</p>	<p>1 балл за каждый</p> <p>2 балла</p> <p>При наличии 2-х и более замечаний в течение полугодия минус 2 балла за каждое замечание</p> <p>2 балла</p>

При совмещении должностей (выполнении функций учителя)	8. Сформированность компетенций обучающихся	8. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей (п.1.1-1.13)	Баллы выставаются согласно критериев оценки профессиональной деятельности учителей (п.1.1-1.13)
	9. Функции классного руководителя	<p>8.1 Критерии оценки профессиональной деятельности учителей (п.1.1-1.13)</p> <p>9.1. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на всех видах профилактического учета; - снижение (отсутствие) частоты обеспокоенных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - охват горячим питанием (не менее 50% учащихся класса); - организации экскурсий в выходные дни и каникулярное время; - активное участие класса в школьных акциях (не менее 70% от общей численности класса); - конкурсах (не менее 30% от общей численности класса); - неукоснительное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к классной комнате и соблюдение противозидемических мер 	<p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла в пределах области и района за разовое участие</p> <p>4 балла за пределами области и района за разовое участие</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p>
Педагог-ПСИХОЛОГ	1. Результаты мониторинговой и коррекционно-развивающей деятельности	<p>1.1. Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций.</p>	<p>90-100% положительная динамика - 5 баллов</p> <p>70-90% положительная динамика - 4 балла</p> <p>50-70% - положительная динамика - 3 балла</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>

	<p>1.2. Участие в рейдах по профилактике правонарушений, посещение неблагополучных семей (зафиксированное).</p> <p>1.3. Участие в организации и проведении родительских собраний (зафиксированное)</p> <p>1.4. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных разными видами контроля</p> <p>1.5. Выполнение функций секретаря Шк</p>	<p>1 балл – за каждое участие, посещение семьи. Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p>1 балл – за каждое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p>До 5 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p>До 10 баллов</p>
<p>2. Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся</p>	<p>2.1. Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов (в т.ч. участие в конкурсах видеороликов)</p>	<p>При наличии призовых мест: 8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. При наличии в мероприятиях более 1 призового места + 1 балл дополнительно за каждый результат. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
<p>3.1. Профессиональные достижения</p>	<p>3.1. Победители и призеры профессиональных конкурсов («Педагог-психолог», «Педагогический дебют», «Воспитать человека» и др.)</p> <p>3.2. Победители и призеры методических конкурсов (конкурсы методических разработок)</p>	<p>Очные: 10 баллов – всероссийский уровень 8 баллов – региональный уровень 6 баллов – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень. Заочные: 5 баллов – всероссийский уровень, 3 балла – региональный уровень, 2 балла – муниципальный уровень. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>

	<p>3.3. Выступления на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, МО (выступления, организация выставок и др.)</p>	<p>8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень При наличии 2-х и более выступлений, мастер-классов + 1 балл дополнительно за каждое Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
	<p>3.4. Участие в работе РУМО, стажировочной или инновационной площадки</p>	<p>2 балла разовое участие, при неоднократном участии + 1 балл дополнительно Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
	<p>3.5. Участие в работе семинаров, вебинаров (во внеурочное время)</p>	<p>1 балл разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
	<p>3.6. Наличие публикаций</p>	<p>8 баллов - всероссийский уровень 6 баллов - региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень При наличии двух и более печатных публикаций одного уровня + 1 балл дополнительно за каждую Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
	<p>3.7. Наличие обобщенного педагогического опыта актуального</p>	<p>6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
	<p>3.8. Размещение электронных образовательных ресурсов на сайте БелИРО в разделах «Виртуальный методический кабинет», в облачной интернет-платформе «Московская электронная школа» и др.</p>	<p>2 балла При наличии двух и более + 1 балл дополнительно за каждый Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
	<p>3.9. Работа в составе творческих и рабочих групп по реализации проектов, зарегистрированных в АИС «Проектное управление»</p>	<p>6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>

<p>3.10. Участие в составе рабочих групп (разработка образовательных программ ОУ, составление текстов диагностического материала по сформированности УУД, анкет и т.д.)</p>	<p>По 2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
<p>3.11. Участие в комиссиях по проверке мониторинговых, диагностических работ, жюри конкурсов, соревнований, ВПР и т.д. (учитываются проверки во внеурочное время)</p>	<p>5 баллов - региональный уровень 3 балла - муниципальный уровень 2 балла - проверка ВПР Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
<p>3.12. Наличие систематически обновляемого персонального веб-сайта (не реже 1 раза в месяц)</p>	<p>3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
<p>3.13. Разработка комплекса учебно-методических материалов (рабочая программа, методическая разработка, дидактический материал и т.д.), имеющих рецензию МО, НМИЦ, БелИРО</p>	<p>От 1 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
<p>4. Создание элементов образовательной инфраструктуры</p>	<p>По 2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
<p>5. Общественная активность и инициативность в деятельности</p>	<p>По 2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
<p>5.1. Привлечение к работе в качестве организаторов во время проведения: - ГИА, олимпиад, итогового собеседования, итогового сочинения; - ВПР, к/р различных уровней (во внеурочное время)</p>	<p>2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>
<p>5.2. Замещение уроков: - до 10 часов; - до 20 часов; - свыше 30 часов; - свыше 50 часов</p>	<p>2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>
<p>Замещение классного руководителя:</p>	<p>2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>
<p>До 6 дней</p>	<p>2 балла</p>
<p>До 12 дней</p>	<p>3 балла</p>
<p>До 18 дней</p>	<p>4 балла</p>
<p>Свыше 18 дней</p>	<p>5 баллов</p>

	<p>5.3. Участие педагогов в спортивных состязаниях и коллективных творческих конкурсах (в т.ч. по линии профсоюзной организации)</p>	<p>2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
<p>6. Признание сообществом профессиональных достижений</p>	<p>6.1 Грамота Министерства</p>	<p>Сумма, не превышающая фиксированные доплаты за наличие почетного звания (не более 500 рублей) 2 балла</p>
	<p>6.2 Грамоты, благодарности управления образования округа, депутатского корпуса; благодарственные письма управления образования, администрации округа, депутатского корпуса, департамента образования (поощрения за подготовку детей и проведение заочных конкурсов не учитываются)</p>	<p>1 балл за каждый</p>
	<p>6.3 Положительные отзывы в средствах массовой информации о работе педагога</p>	<p>2 балла</p>
<p>7. Исполнительская дисциплина</p>	<p>7.1. Высокая исполнительская дисциплина (вся школьная документация в бумажном и электронном виде, в т.ч. в системе ИСОУ «Виртуальная школа», заполняется и сдается вовремя, без замечаний по оформлению; отсутствие опозданий, в т.ч. на дежурство)</p>	<p>При наличии 2-х и более замечаний в течение полугодия минус 2 балла за каждое замечание</p>
	<p>7.2. Своевременная и оперативная работа с электронными ресурсами (регистрация, анкетирование, мониторинговые работы и т.д.)</p>	<p>2 балла</p>

При совмещении должности (выполнении функций учителя)	8. Сформированность предметных компетенций обучающихся	8.1. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей (п.1.1-1.13)	сроком на одно полугодие
9. Функции классного руководителя	<p>9.1. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на всех видах профилактического учета; - снижение (отсутствие) частоты обеспокоенных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - охват горячим питанием (не менее 50% учащихся класса); - организация экскурсий в выходные дни и каникуляро-время; - активное участие класса в школьных акциях (не менее 70% от общей численности класса); - конкурсах (не менее 30% от общей численности класса); - неукоснительное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к классной комнате и соблюдение <p>противоэпидемических мер</p>	<p>8.1. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей (п.1.1-1.13)</p> <p>9.1. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на всех видах профилактического учета; - снижение (отсутствие) частоты обеспокоенных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - охват горячим питанием (не менее 50% учащихся класса); - организация экскурсий в выходные дни и каникуляро-время; - активное участие класса в школьных акциях (не менее 70% от общей численности класса); - конкурсах (не менее 30% от общей численности класса); - неукоснительное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к классной комнате и соблюдение <p>противоэпидемических мер</p>	<p>Баллы выставляются согласно критериев оценки результативности профессиональной деятельности учителей (п.1.1-1.13)</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла в пределах области и района за разовое участие</p> <p>4 балла за пределами области и района за разовое участие</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p>
Учитель-ЛОГОПЕД	1. Результаты мониторингов, и коррекционно-развивающей деятельности	<p>1.1. Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений устной и (или) письменной речи.</p> <p>1.2. Участие в организации и проведении родительских собраний (зафиксированное)</p>	<p>90-100% положительная Др. амника - 5 баллов</p> <p>70-90% положительная динамика - 4 балла</p> <p>50-70% - положительная динамика - 3 балла</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>1 балл - за каждое участие</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>

		<p>1.3 Своевременное и качественное ведение банка данных детей с нарушениями устной и (или) письменной речи</p> <p>1.4.Выполнение функций секретаря Шк</p>	<p>До 5 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p> <p>До 10 баллов</p>
<p>2.Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся</p>	<p>2.1.Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов (в т.ч. участие в конкурсах видеороликов)</p>	<p>При наличии призовых мест: 8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. При наличии в мероприятиях более 1 призового места + 1 балл дополнительно за каждый результат. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>	<p>До 5 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
<p>3.Профессиональные достижения</p>	<p>3.1. Победители и призеры профессиональных конкурсов («Учитель-логопед», «Педагогический дебют», «Воспитатель человека» и др.)</p>	<p>3.1. Победители и призеры профессиональных конкурсов («Учитель-логопед», «Педагогический дебют», «Воспитатель человека» и др.)</p>	<p>Очные: 10 баллов – всероссийский уровень 8 баллов – региональный уровень 6 баллов – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень. Заочные: 5 баллов – всероссийский уровень, 3 балла - региональный уровень, 2 балла – муниципальный уровень. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
	<p>3.2.Победители и призеры методических конкурсов (конкурсы методических разработок)</p>	<p>3.2.Победители и призеры методических конкурсов (конкурсы методических разработок)</p>	<p>5 баллов – всероссийский уровень 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</p>

	<p>3.3. Выступления на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, МО (выступления, организация выставок и др.)</p> <p>форумах, чтениях, МО (выступления, организация выставок и др.)</p>	<p>8 баллов - всероссийский уровень 6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень</p> <p>При наличии 2-х и более выступлений, мастер-классов + 1 балл дополнительно за каждое</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
	<p>3.4. Участие в работе РУМО, стажировочной или инновационной площадки</p>	<p>2 балла разовое участие, при неоднократном участии + 1 балл дополнительно</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
	<p>3.5. Участие в работе семинаров, вебинаров (во внеурочное время)</p>	<p>1 балл разовое участие</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
	<p>3.6. Наличие публикаций</p>	<p>8 баллов - всероссийский уровень 6 баллов - региональный уровень 2 балла - муниципальный уровень</p> <p>При наличии двух и более печатных публикаций одного уровня + 1 балл дополнительно за каждую</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
	<p>3.7. Наличие обобщенного актуального педагогического опыта</p>	<p>6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
	<p>3.8. Размещение электронных образовательных ресурсов на сайте БелиРО в разделах «Виртуальный методический кабинет», в облачной интернет-платформе «Московская электронная школа» и др.</p>	<p>2 балла</p> <p>При наличии двух и более + 1 балл дополнительно за каждый</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>
	<p>3.9. Работа в составе творческих и рабочих групп по реализации проектов, зарегистрированных в АИС «Проктное управление»</p>	<p>6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>

	<p>3.10. Участие в составе рабочих групп (разработка образовательных программ ОУ, коррекционно-развивающих программ, составление текстов диагностических работ и т.д.)</p> <p>3.11. Участие в комиссиях по проверке мониторинговых, диагностических работ, жюри конкурсов, соревнований, ВПР и т.д. (учитываются проверки во внеурочное время)</p> <p>3.12. Наличие систематически обновляемого персонального веб-сайта (не реже 1 раза в месяц)</p> <p>3.13. Разработка комплекса учебно-методических материалов (рабочая программа, методическая разработка, дидактический материал и т.д.), имеющих рецензию МО, НМИЦ, БелИРО</p>	<p>По 2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>5 баллов - региональный уровень 3 балла - муниципальный уровень 2 балла - проверка ВПР Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>От 1 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие См. приложение 1</p> <p>По 2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
	<p>4.1. Активное участие в акциях по благоустройству территории, созданию коворкинг-зон, элементов развивающей среды в рекреациях школы и учебных кабинетах</p>	<p>2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p> <p>2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>
<p>4. Создание элементов образовательной инфраструктуры</p>	<p>5.1. Привлечение к работе в качестве организаторов во время проведения ВПР (во внеурочное время), ГИА, олимпиад</p> <p>5.2. Замещение уроков: - до 10 часов; - до 20 часов; - свыше 30 часов; - свыше 50 часов</p> <p>Замещение классного руководства: До 6 дней До 12 дней До 18 дней Свыше 18 дней</p>	<p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>
<p>5. Общественная активность и инициативность в деятельности</p>		<p>2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p> <p>2 балла 3 балла 4 балла 5 баллов</p>

	<p>5.3. Участие педагогов в спортивных состязаниях и коллективных творческих конкурсах (в т.ч. по линии профсоюзной организации)</p>	<p>2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>	
<p>6. Признание сообществом профессиональных достижений</p>	<p>6.1. Грамота Министерства</p> <p>6.2. Грамоты, благодарности управления образования округа, депутатского корпуса; благодарственные письма управления образования, администрации округа, депутатского корпуса, департамента образования (поощрения за подготовку детей и проведение заочных конкурсов не учитываются)</p>	<p>Сумма, не превышающая фиксированные доплаты за наличие почетного звания (не более 500 рублей)</p> <p>2 балла</p>	
	<p>6.3. Положительные отзывы в средствах массовой информации о работе педагога</p>	<p>1 балл за каждый</p>	
	<p>7. Исполнительская дисциплина</p>	<p>2 балла</p>	<p>При наличии 2-х и более замечаний в течение полугодия минус 2 балла за каждое замечание</p>
<p>При совмещении должности (выполнении функций учителя)</p>	<p>7.1. Высокая исполнительская дисциплина (вся школьная документация в бумажном и электронном виде, в т.ч. в системе ИСОУ «Виртуальная школа», заполняется и сдается <i>вовремя</i>, без замечаний по оформлению; отсутствие опозданий, в т.ч. на дежурство)</p> <p>7.2. Своевременная и оперативная работа с электронными ресурсами (регистрация, анкетирование, мониторинговые работы и т.д.)</p>	<p>2 балла</p>	
	<p>8. Сформированность предметных компетенций обучающихся</p>	<p>Баллы выставляются согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности учителей (п.1.1-1.13)</p>	
	<p>9. Функции классного руководителя</p>	<p>2 балла</p>	<p>Баллы выставляются согласно критерию оценки результативности профессиональной деятельности учителей (п.1.1-1.13)</p>
	<p>9.1. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на всех видах профилактического учета; 	<p>2 балла</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> - снижение (отсутствие) частоты обеспокоенных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - охват горячим питанием (не менее 50% учащихся класса); - организация экскурсий в выходные дни и каникулярное время; 	2 балла
	<ul style="list-style-type: none"> - активное участие класса в школьных акциях (не менее 70% от общей численности класса); конкурсах (не менее 30% от общей численности класса); - неукоснительное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к классной комнате и соблюдение противозидемических мер 	2 балла
<p>Старший вожатый</p>	<p>1.1. Победители и призеры конкурсов детских общественных организаций (объединений)</p>	<p>Оценки: 8 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень.</p>
	<p>1.2. Проведение совместных мероприятий с учреждениями культуры, доп. образования.</p>	<p>При заочном участии: 5 баллов – всероссийский уровень, 3 балла – региональный уровень, 2 балла – муниципальный уровень. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
		<p>2 балла - за каждое совместное мероприятие. Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>

<p>2. Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся</p>	<p>2.1. Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов (в т.ч. участие в конкурсах видеороликов)</p>	<p>При наличии призовых мест: 8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату. При наличии в мероприятиях более 1 призового места + 1 балл дополнительно за каждый результат. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p>
<p>3. Профессиональные достижения</p>	<p>3.1. Победители и призеры профессиональных конкурсов («Педагогический дебют», «Воспитать человека» и др.)</p> <p>3.2. Победители и призеры методических конкурсов (конкурсы методических разработок)</p> <p>3.3. Выступления на семинарах, конференциях, форумах, чтениях и т.д. педагогических (выступления, организация выставок и др.)</p>	<p>Очные: 10 баллов – всероссийский уровень 8 баллов – региональный уровень 6 баллов – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень. Заочные: 5 баллов – всероссийский уровень, 3 балла – региональный уровень, 2 балла – муниципальный уровень. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>5 баллов – всероссийский уровень, 4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Примечание: баллы устанавливаются на полугодие</p> <p>8 баллов – всероссийский уровень 6 баллов – региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень При наличии 2-х и более выступлений, мастер-классов + 1 балл дополнительно за каждое Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие</p>

3.4. Участие в работе РУМО, стажировочной или инновационной площадки	2 балла разовое участие, при неоднократном участии + 1 балл дополнительно Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие
3.5. Участие в работе семинаров	1 балл разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие
3.6. Наличие публикаций	8 баллов - всероссийский уровень. 6 баллов - региональный уровень. 2 балла - муниципальный уровень. При наличии двух и более печатных публикаций одного уровня + 1 балл дополнительно за каждую Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год
3.7. Наличие обобщенного актуального педагогического опыта	6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год
3.8. Размещение электронных образовательных ресурсов на сайте БелИРО в разделах «Виртуальный методический кабинет», в облачной интернет-платформе «Московская электронная школа» и др.	2 балла При наличии двух и более + 1 балл дополнительно за каждый Примечание: баллы устанавливаются сроком на полугодие
3.9. Работа в составе творческих и рабочих групп по реализации проектов, зарегистрированных в АИС «Проектное управление»	6 баллов - региональный уровень 4 балла - муниципальный уровень 2 балла - школьный уровень Примечание: баллы устанавливаются

		<p>сроком на один год</p> <p>По 2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>5 баллов - региональный уровень 3 балла - муниципальный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>От 1 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие См. приложение 1</p> <p>По 2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p> <p>2 балла за разовое участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</p>	
<p>3.10. Участие в составе рабочих групп (разработка сценариев, конкурсов, акций, и т.д.)</p> <p>3.11. Участие в жюри конкурсов, КВН, соревнований и т. д.</p> <p>3.12. Наличие систематически обновляемого персонального веб-сайта (не реже 1 раза в месяц)</p> <p>3.13. Разработка комплекса учебно-методических материалов (рабочая программа, методическая разработка, дидактический материал и т.д.), имеющих рецензию МО, НМИЦ, БелИРО</p> <p>4.1. Активное участие в акциях по благоустройству территории, созданию коворкинг-зон, элементов развивающей среды в рекреациях школы и учебных кабинетах</p>	<p>4. Создание элементов образовательной инфраструктуры</p>	<p>5.1. Привлечение к работе в качестве организаторов во время проведения ВПР, ГИА, олимпиад и т.д. (учитываются проверки во внеурочное время)</p> <p>5.2. Замещение уроков</p> <p>5.3. Участие работников в спортивных состязаниях и коллективных творческих конкурсах</p>	<p>5. Общественная активность и инициативность в деятельности</p>

<p>6. Признание сообществом профессиональных достижений</p>	<p>6.1 Грамота Министерства</p> <p>6.2 Грамоты, благодарности управления образования округа, депутатского корпуса; благодарственные письма управления образования, администрации округа, депутатского корпуса, департамента образования (поощрения за подготовку детей и проведение заочных конкурсов не учитываются)</p>	<p>Сумма, не превышающая фиксированные доплаты за наличие почетного звания (не более 500 рублей)</p> <p>2 балла</p>
<p>7. Исполнительская дисциплина</p>	<p>6.3 Положительные отзывы в средствах массовой информации о работе педагога</p>	<p>1 балл за каждый</p>
<p>8. Сформированность предметных компетенций обучающихся</p>	<p>7.1 Высокая исполнительская дисциплина (вся школьная документация в бумажном и электронном виде, в т.ч. в системе ИСОУ «Виртуальная школа», заполняется и сдается <i>вовремя, без замечаний</i> по оформленно; отсутствие опозданий, в т.ч. на дежурство)</p> <p>7.2 Своевременная и оперативная работа с электронными ресурсами (ретристрация, анкетирование, мониторинговые работы и т.д.)</p>	<p>2 балла</p> <p>При наличии 2-х и более замечаний в течение полугодия минус 2 балла за каждое замечание</p>
<p>При совмещении должности (выполнении функций учителя)</p>	<p>8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей (п.1.1-1.13)</p>	<p>Баллы выставляются согласно критериев оценки результативности профессиональной деятельности учителей (п.1.1-1.13)</p>
<p>9. Функции классного руководителя</p>	<p>9.1. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на всех видах профилактического учета; - снижение (отсутствие) частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу 	<p>2 балла</p> <p>2 балла</p>

	<p>конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</p> <ul style="list-style-type: none"> - охват горячим питанием (не менее 50% учащихся класса); - организация экскурсий в выходные дни и каникуларноевремя; 	<p>2 балла</p> <p>2 балла в пределах области и района за разовое участие</p> <p>4 балла за пределами области и района за разовое участие</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p> <p>2 балла</p>
<ul style="list-style-type: none"> - активное участие класса в школьных акциях (не менее 70% от общей численности класса); конкурсах (не менее 30% от общей численности класса); - неукоснительное соблюдение санитарно-эпидемиологических требований к классной комнате и соблюдение <p>противоэпидемических мер</p>	<p>2 балла</p>	

Приложение 1
к Положению о распределении
стимулирующей части ФОТ
для учителей и педагогических работников,
не осуществляющих преподавательскую деятельность,
образовательного учреждения МБОУ «СОШ №3»
г. Новый Оскол Белгородской области

Методика начисления баллов стимулирующей части заработной платы работников пункта 4.1. «Активное участие в акциях по благоустройству территории, созданию коворкинг-зон, элементов развивающей среды в рекреационных школах и учебных кабинетах» для учителей и педагогических работников, не осуществляющих преподавательскую деятельность, общеобразовательного учреждения МБОУ «СОШ №3» г. Новый Оскол Белгородской области

Рекомендованное количество баллов за разовое участие (при условии выполнения работ в течение не менее 6 часов) от 5 баллов. Возможно установление данных доплат в размере от 1 и более баллов в зависимости от сложности выполняемых работ и затраченного времени на выполнение работ, не связанных с основной деятельностью (расширенный объем работ).

Перечень выполняемых работ, за которые устанавливаются баллы (доплаты):

1. Благоустройство территории школьного двора:
 - посев газонной травы
 - прополка клумб
 - посадка цветов и кустарников (деревьев)
 - побелка плит ограждения (забора) и бордюров
 - покос травы
 - сезонная уборка школьного двора (расчистка снега, уборка опавших листьев и др.)
 - разметка стадиона и спортивных площадок
 - покраска уличного спортивного оборудования
 - побелка деревьев
 - создание и уход за живой изгородью
2. Работы по уборке закрепленных за ОУ посадок, соснового бора

3. Работы, связанные с подготовкой ОУ к новому учебному году, оформление ОУ в течение года:

- уборка помещений
- покраска стен
- мытье окон
- сборка школьной мебели
- перенос мебели и оборудования
- оформление рекреаций
- создание коворкинг-зон
- создание зон релаксации
- работа по оформлению школьных музеев (залов) и выставок
- работа по сбору материалов для школьных музеев (залов)
- разметка спортивного зала
- замена ламп освещения

4. Выполнение работ в рамках социально-значимых проектов:

- установка оборудования
- подготовка отчетной документации
- создание фото- и видеоматериалов
- подготовка и проведение мероприятий (вебинаров, семинаров, круглых столов и др.)