

От работодателя:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№ 1» города Валуйки Белгородской
области

Будыкина С.А.

М.П.



«29» 12 2021 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 1» города Валуйки
Белгородской области

Бреславская Ю.Г.

М.П.



«29» 12 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1»
города Валуйки Белгородской области
на период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года

Коллективный договор принят на общем собрании работников
«29» декабря 2021 года (протокол № 53)



Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области
12 «января» 2022 года
Регистрационный номер 1110-612200
Условия, ухудшающие положение
работников **НЕ ВЫЯВЛЕНЫ**
Башинков С.В.
(подпись) (Ф.И.О.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 1» города Валуйки Белгородской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое областное соглашение между департаментом образования Белгородской области и региональной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ;

Территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений между управлением образования администрации Валуйского городского округа и территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

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

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Бреславской Юлии Геннадиевны.

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.

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

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

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

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем через 14 дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 14 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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

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

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

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договорённостей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

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

— учёт мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации,

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

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

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

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

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях, управляющем Совете организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию ППО «МОУ СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую **всех работников** организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

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

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

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом

образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

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

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

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

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

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

- - обеспечение выплат женщинам ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

2.2.5. 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 организации.

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

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

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

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

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

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

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

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

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

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

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

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

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

- для учителей:

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

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

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

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

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

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

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

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

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 90 дней.

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

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов в соответствии со ст. 179 ТК РФ работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, семейным работникам при наличии двух и более иждивенцев, лицам, в семье которых нет больше других работников, работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовые увечья.

Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации

другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации :

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие 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;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (2 часа в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

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

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

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

100 рублей – по Белгородской области;

300 рублей- другие регионы РФ;

500 рублей – при командировании в города федерального значения: г. Москву и г. Санкт-Петербург

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

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

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

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

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

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

2.2.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного

расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.21. За нарушение норм трудового распорядка, профессионального поведения педагогов и другие работники образовательного учреждения, связанные с процессом обучения, несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей по вине педагогического работника, на него могут быть возложены дисциплинарные взыскания.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, невыполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции. Не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть 4 ст. 193 ТК РФ).

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представителя органа первичной профсоюзной организации (ст. 194 ТК РФ).

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

2.2.23. При расторжении трудового договора производить окончательный расчет с работником за три дня до даты увольнения.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений 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 графиком, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

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

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

Изменение объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора,

заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

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

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

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

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

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

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 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 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.

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

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

3.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

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

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

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

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

3.1.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*шестидневная*)с (*соответственно с одним*) выходным днем в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.13. В случае ухудшения эпидемиологической обстановки в регионе работодатель с учетом физической возможности работников и работодателя незамедлительно должен перевести на дистанционный режим работы максимально возможное число работников.

Решение о максимальной численности работников, которых можно перевести на дистанционный режим работы, определяется организацией самостоятельно исходя из возможности работодателя и возможности работников.

Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы, временной дистанционной (удаленной) работы, периодической дистанционной (удаленной) работы (далее - дистанционная работа) регулируются в организациях в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

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

Кроме того, работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации

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

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

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

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом указанная категория работников должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.1.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

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

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

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

3.1.18. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 ТК РФ).

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

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

3.1.22. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;

- рождения ребёнка – 2 календарных дня;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 3 календарных дня;

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

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

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

3.1.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери - ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время - 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);

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

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- работнику, ухаживающему за членами семьи или иными родственниками, являющимися инвалидами I группы - в удобное для него время продолжительностью 14 календарных дней.

3.1.26. Работнику, осуществляющему уход за нетрудоспособным родителем предоставляется отпуск до трех месяцев с сохранением места работы.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

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

3.1.29. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

3.1.30. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. (ст.260 ТК РФ)

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.1.31. Работникам - участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС гарантируется использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

3.1.32. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ)

3.1.33. Работникам предоставляется два оплачиваемых дня для прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID- 19), с учетом - один день после каждого компонента препарата.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

который она начислена) в денежной форме безналичным путем на счет банковской карточки работника.

Заработная плата индексируется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.1. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 25 (двадцать пятого) числа каждого расчетного месяца и 10 (десятого) числа каждого месяца, следующего за расчетным – заработную плату за расчетный отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

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

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников организации осуществляется на основе Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организации реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденной Постановлением Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421 – ПП, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» города Валуйки Белгородской области (Приложение №2), Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области (Приложение № 3); Постановлением Правительства Белгородской области от 23 ноября 2020 года №490-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года №421-пп». При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и

социальных выплат; - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; выходные и нерабочие праздничные дни; иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера; - выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

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

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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.

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

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

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

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

- 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);

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

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

4.7. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, отраслевыми наградами выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 3000 рублей за государственную награду, 500 рублей за отраслевые награды ставки заработной платы (должностного оклада).

Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 500 рублей – за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», 3000 рублей – за правительственную награду «Заслуженный учитель Российской Федерации».

4.8. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу может быть повышена за первые два часа работы в 1,5 размере, за последующие часы – в 2 размере.

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

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.9.1 На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется 30% средств фонда заработной платы. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения (Управляющий Совет) аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся для их премирования.

4.9.2. Заработная плата других педагогических работников, педагогического, вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров. Базовая заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала рассчитывается исходя из утверждённого базового должностного оклада с учётом поправочного коэффициента и требований к квалификации.

Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.9.3. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней. 4.9.4. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объёма средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определённого в соответствии с расчётным нормативом, утверждённым законом Белгородской области «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

4.9.5. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объёме средств, рассчитанном на основании регионального норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента, и доведённого до образовательного учреждения, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

-на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместителя руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4.9.6. Работникам образовательного учреждения установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2022 года в сумме 13 890 рублей в месяц. Начиная с 2023 года устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

4.9.7. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

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

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета: – не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий; –

не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;

- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;

требований к естественному и искусственному освещению. - соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Доплата осуществляется с установленными коэффициентами Положения о системе оплаты труда.

4.11. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей). Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по

выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на 1 год, но не менее чем на один год;

до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 1 год, но не менее чем за один год;

по окончании длительной болезни на 6 месяцев, но не менее чем на 6 месяцев;

по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 1 год, но не менее чем на один год;

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

4.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

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

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

5.2.7. Не допускать произвольное вмешательство в дела семьи, содействовать обеспечению беспрепятственного осуществления членами семьи своих прав, возможности судебной защиты этих прав, так как семейное законодательство исходит из необходимости укрепления семьи, построения семейных отношений на чувствах взаимной любви и уважения, взаимопомощи и ответственности перед семьей всех ее членов (ст.1 Семейного кодекса РФ).

5.2.8. В соответствии с ТК РФ статья 185.1. «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации» (введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ):

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

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

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

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

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

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. 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;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

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

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

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств охраны труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключать соглашение по охране труда на срок действия коллективного договора с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц (Приложение № 4).

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

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

6.1.4. Обеспечивать:

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

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

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль над охраной труда в образовательных организациях, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

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

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

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.1.9. Обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Ходатайствовать перед управлением образования администрации Валуйского городского округа о введении в штатное расписание специалиста по охране труда.

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

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

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

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

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

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний

требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.8. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем» разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

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

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

6.2.12. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места» осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

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

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.14 В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2021 г. № 629 установить предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную при разовом подъеме тяжестей без перемещения - 15 кг. Суммарная масса грузов, перемещаемых в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать 350 кг с рабочей поверхности и 175 кг с пола.

6.2.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

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

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

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

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

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

6.5. Работодатель обязуется:

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

разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

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

6.6. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.6.3. 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.

6.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7.1. Ходатайствовать перед вышестоящими органами Профсоюза образования и управлением образования по вопросу оздоровления членов профсоюза, нуждающихся в лечении по медицинским показаниям в санатории «Красиво» и профсоюзных санаториях Белгородской области.

6.7.2. Работникам образовательной организации запрещается курение табака, распитие спиртных напитков на территории и в помещениях, предназначенных для услуг в системе образования (п.1 ч.1 ст.11 ФЗ)

6.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

6.8.2. Координировать работу комиссии по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации (уполномоченного) по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.8.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комиссии по охране труда.

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

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

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

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

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

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

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

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

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

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

- 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 молодежного профсоюзного актива;

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. Работодатель обязуется:

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

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

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

- предоставлять членам комиссии по молодёжи помещение для проведения заседаний и мероприятий.

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

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

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

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

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

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

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

подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

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

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

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или

третьей части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

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

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

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

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

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

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

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

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

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

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

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

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

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ),
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

9.4.17. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка, на бракосочетание, на похороны близких родственников, на юбилеи работников и выходе их на пенсию.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

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

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

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают **все сотрудники образовательной организации**, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

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

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

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

10.1.8. предоставляет председателю, заместителю председателя (членам профсоюзного комитета) первичной профсоюзной организации 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;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченному по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 5 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение 14 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;

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

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 освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

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

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

10.3. Стороны совместно:

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

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

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

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МОУ «СОШ №1» г. Валуйки 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 7 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

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

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

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В десятидневный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения **всех работников** образовательного учреждения.

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2022 года и действует по 31.12.2024 включительно.

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

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

12.7. 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.

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

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

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

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

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

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

12.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

Приложение №1 Правила внутреннего распорядка для работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» города Валуйки Белгородской области

Приложение №2 Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» города Валуйки Белгородской области

Приложение №3 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ№1» г. Валуйки Белгородской области;

Приложение №4 Соглашение по охране труда

**Приложение №1
к Коллективному договору
МОУ «СОШ №1» г. Валуйки
Белгородской области**

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1»
города Валуйки Белгородской области

<p>«СОГЛАСОВАНО» Председатель ППО МОУ «СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области <i>Ю.И. Барабаш</i> Протокол № <u>21</u> <i>20</i> » декабря 20<u>19</u> года</p> 	<p>«УТВЕРЖДАЮ» Директор МОУ «СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области <i>С.А. Будыкина</i> Протокол № <u>49</u> От «<u>20</u>» _____ 20<u>19</u> года</p> 
---	---

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

**для работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1» города Валуйки Белгородской области**

Общие положения.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя (школы) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Устава общеобразовательного учреждения.

Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

Настоящие Правила утверждаются с целью дальнейшего укрепления трудовой дисциплины, и создания условий для эффективной работы.

Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организации.

Порядок приема, перевода и увольнения работников

Работники школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора является работник и школа как юридическое лицо - работодатель, представленный директором школы.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой хранится в личном деле работника учреждения.

Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые договоры не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей - не свыше 6 месяцев.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- 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,
- документы об образовании, о квалификации, или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; - медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении;
-свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ;
- справка УМВД России по Белгородской области об отсутствии судимости

При заключении трудового договора впервые: трудовая книжка оформляется общеобразовательной организацией в бумажном или электронном виде на выбор работника- в течение 2020 года, в электронном виде- с 2021 года.

2.6. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.7. При приеме на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под расписку работника:

- а) ознакомить с Уставом школы и коллективным договором;
- б) ознакомить с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;
- в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности.

2.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя, который объявляется работнику под роспись, должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке,

В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника.

2.9. На работающих по совместительству трудовые дни ведутся по основному месту работы.

2.10. На каждого работника школы ведется личное дело.

Личное дело работника и личная карточка Т-2 хранятся в общеобразовательном учреждении, в т.ч. и после увольнения. Личные дела работников хранятся в течение 75 лет. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.11. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия.

Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах на срок до 1 (одного) месяца, Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены ст. 4, ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ).

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока

предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

2.13. Днем увольнения считается последний день работы.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее заверенной печатью школы записью об увольнении и (или) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

2.14. Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за 2 месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по статье ст. 77 п. 7 ТК РФ.

3. Основные права и обязанности работников.

3.1. Работник школы имеет права и обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст.21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ, должностными инструкциями, Уставом школы. Коллективным договором. Правилами внутреннего трудового распорядка. Законом «Об образовании в Российской Федерации».

3.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.2.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.2.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.2.3. 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);

3.2.4. 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;

3.2.5, 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;

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

3.2.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами МОУ «СОШ №1», 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;

3.2.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами школы в порядке, установленном локальными нормативными актами; 3.2.9., право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом школы;

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

3.2.11. право на объединение в общественные профессиональные организации;

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

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

3.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.3.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

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

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

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

3.3.7. право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

3.3.9. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

3.3.10. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.3.11. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Белгородской области.

3.4. Педагогические работники обязаны:

3.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.4.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.4.4. 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;

3.4.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.4.6. 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;

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

- 3.4.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.4.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 3.4.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3.4.11. соблюдать Устав школы, правила внутреннего трудового распорядка.
- 3.4.12. принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы;
- 3.4.13. содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- 3.4.14. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 3.4.15. эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;
- 3.4.16. соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.
- 3.4.17. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
- 3.4.18. Приходить на работу не позднее чем за 15 минут до начала своих уроков по расписанию.

3,5. Учитель обязан:

- а) со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени,
- б) иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;
- в) независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями;
- г) к концу июня предыдущего учебного года иметь рабочую программу на следующий учебный год;
- д) выполнять распоряжения учебной части точно в срок;
- е) выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам;
- ж) классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год классные родительские собрания;
- з) классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

3,6. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.7. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения

обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.8. Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками школы; при травмах и несчастных случаях - оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать работодателю.

3.9. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

3.10. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащегося с уроков;
- курить в помещениях и на территории школы.

4. Аттестации педагогических работников.

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

4.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией школы.

4.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников МОУ «СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области осуществляется главной аттестационной комиссией департамента Белгородской области.

5. Основные права и обязанности работодателя.

5.1. Работодатель в лице директора и/или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

5.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов школы;

5.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;

5.1.5. Принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, установленном Уставом школы.

5.1.6. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

5.1.7. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

5.1.8. Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной сетки или другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии.

5.1.9. Разрабатывать и утверждать «Положение о надбавках доплатах и премиях».

5.1.10. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и график работы.

- 5.1.11. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения,
- 5.1.12. Распределять учебную нагрузку па следующий учебный год, а также график отпусков.
- 5.1.13. Совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, воспитательной работе осуществлять контроль за деятельностью учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.
- 5.1.14. Назначать классных руководителей, председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.
- 5.1.15. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Родительского комитета, Управляющего совета.
- 5.2. Работодатель обязан:
- 5.2.1. соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;
- 5.2.2. предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;
- 5.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 5.2.4. контролировать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;
- 5.2.5. своевременно в полном размере оплачивать труд работников;
- 5.2.6. организовать нормальные условия труда работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;
- 5.2.7. обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5.2.8. осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь, рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- 5.2.9. совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ;
- 5.2.10. обеспечивать систематическое повышение работниками школ теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением школы в образовательных учреждениях;
- 5.2.11. принимать меры к своевременному обеспечению школы. необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;
- 5.2.12. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников школы, контролировать знание и соблюдение учащимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;
- 5.2.13. обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и учащихся;
- 5.2.14. организовать горячее питание учащихся и сотрудников школы;
- 5.2.15. создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в

управлении школой, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах.

* 5.3. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых школой, обо всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать руководителю школы.

6. Рабочее время и его использование.

6.1. Режим работы школы определяется Уставом школы. Коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы. (В школе может быть установлена пяти или шестидневная рабочая неделя с двумя или одним выходным днем соответственно). Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно- хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от количества смен приказом директора школы по согласованию с местными органами самоуправления.

6.2. Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте.

График работы школьной библиотеки определяется директором школы и должен быть удобным для обучающихся.

6.3. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

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

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность уроков 45, 40 и 35 минут устанавливаются только для обучающихся, пересчета количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

6.4. Расписание занятий составляется работодателем, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам там, где это возможно, предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации, имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПин.

6.5. Рабочий день учителя начинается за 15 минут до начала его уроков, Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается звонком, извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

6.6. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе, Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков. График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы.

Дежурный учитель, при содействии классных руководителей осуществляет контроль за порядком в школьной столовой, поведением учеников в столовой, качеством и количеством пищи, отпускаемой сотрудниками столовой.

6.7. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником, которое становится приложением к трудовому договору, при этом:

- у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объём учебной нагрузки;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объём учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе (ст. 66 Типового положения об образовательном учреждении).

6.8. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой отчетный период. График утверждается директором школы. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.9. Работа в праздничные и выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников школы (учителей, техперсонала и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в отдельных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу работодателя. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ или в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском

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

6.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению работодателя и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договором и должностной инструкцией. По соглашению с работодателем в период каникул работник может выполнять иную работу. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

6.11. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные - не реже четырех раз в год.

6.12. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание - 1,5 часа, собрания школьников - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часа.

6.13. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписания уроков (занятий);
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления работодателя;
- г) отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.

6.14. Работодателю запрещается:

- а) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- б) созывать в рабочее время собрания, заседания всякого рода совещания по общественным делам;
- в) делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

6.15. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля.

7. Время отдыха.

7.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется работодателем с учетом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

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

7.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с работодателем.

Краткосрочные неоплачиваемые отпуска работодатель обязан предоставить в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до 5 календарных дней.

8. Поощрения за успехи в работе.

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение почетными грамотами;
- г) награждение ценными подарками.

8.2. Поощрения применяются работодателем. Представитель трудового коллектива может выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателя.

8.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

8.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

8.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха и т.д.).

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение представителя трудового коллектива.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

9, Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, настоящими правилами. Типовым положением об образовательном учреждении, должностными инструкциями, Коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель налагает следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ);

- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего времени» (подпункт «Л» п. 6 ст.81 ТК РФ)

- «появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения» (подпункт «б» п. 6 ст.81 ТК РФ)

- «совершение 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 органа, уполномоченным на применение административных взысканий» (подпункт «г» и. 6 ст.81 ТК РФ)

- «нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия...» (подпункт «г» п. 6 ст.81 ТК РФ)

- Однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей» (ст. 81 и. 10 ТК РФ)

- Повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения (ст. 336.п. 1 ТК РФ)

9.3. Дисциплинарные взыскания налагаются только директором школы. Работодатель имеет право наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, ходатайствовать о пересмотре очередности на получение льгот,

9.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания, В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются работодателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не

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

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

9.6. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

9.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.7. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

9.8. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников школы имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. 9.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

9.10. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является:

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

-Повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения

10. Заключительные положения.

10.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения представителя трудового коллектива.

10.2. С правилами должен быть ознакомлен вновь поступающий на работу работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей в школе.

10.3. Экземпляр правил вывешивается в учительской комнате.

Правила внутреннего трудового распорядка работы школы являются едиными и обязательными, исполняться всеми работниками школы без исключения, контроль над соблюдением правил возложен на работодателя и профсоюзный комитет.

Приложение №2
к Коллективному договору
МОУ «СОШ №1» г. Валуйки
Белгородской области

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1»
города Валуйки Белгородской области

<p>«СОГЛАСОВАНО» Первичная организация для общественно-образовательная школа №1 города Валуйки Белгородской области</p> <p>Председатель ППО МОУ «СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области <u>Ю.Г. Бреславская</u></p> <p>Протокол № <u>53</u> От « <u>19</u> » <u>12</u> 20<u>21</u> года</p>	<p>«УТВЕРЖДАЮ» Директор МОУ «СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области <u>С.А. Будыкина</u></p> <p>Протокол № <u>53</u> От « <u>19</u> » <u>12</u> 20<u>21</u> года</p>
---	--

**Положение об оплате труда работников муниципального
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1»
города Валуйки Белгородской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» города Валуйки Белгородской области (далее Положение) определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников МОУ «СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области реализующего программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, дополнительного образования детей и взрослых (далее - школа), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала).

1.2. Положение разработано в соответствии со статьи 29, 41 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года №448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования», постановления Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 г. №421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» Постановления Правительства Белгородской области от 20 декабря 2021г. №643-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года 421-пп ».

1.3. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

1.4. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника школы, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам школы, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- стимулирующие выплаты – поощрительные выплаты единовременного и ежемесячного характера, и выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда установленные по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- базовая часть фонда оплаты труда школы обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;
- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

II. Формирование фонда оплаты труда школы

Формирование фонда оплаты труда МОУ «СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым правительством Белгородской области.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) МОУ «СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times Д \times У$, где:

N - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

К - поправочный коэффициент, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая школой самостоятельно; У - количество учащихся в школе.

III. Распределение фонда оплаты труда школы

3.1. Школа самостоятельно распределяет Фонд оплаты труда, который состоит из базовой (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где ш - стимулирующая доля ФОТ}_{\text{оу}}.$$

Значение ш определяется школой.

3.2. **Базовая часть фонда оплаты труда** обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель ОУ, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (педагоги-психологи, логопеды, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего персонала ОУ (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) и складывается из:

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

ФОТ_{бауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{бпп} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ_{бувп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала; ФОТ_{боп} - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле: $\text{ФОТ}_{\text{бпп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}$, где пп - доля ФОТ педагогического персонала, в базовой части ФОТ.

Значение пп определяется самостоятельно школой и составляет не менее 70% .

$$\text{ФОТ}_{\text{б пп}} = \text{ФОТ}_{\text{буч.}} + \text{ФОТ}_{\text{бппп}} \text{ где,}$$

-ФОТ_{буч.} - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, - ФОТ_{бппп} - фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

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

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

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

ФОТ_{стуч.} - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

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

ст - доля стимулирующей части ФОТ_{стуч.}, которая составляет до 30 %. Значение устанавливается школой самостоятельно.

4.2. $\text{ФОТ}_{\text{буч}}$ - состоит из общей и специальной части. $\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_{\text{аз}}$

+ $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ + $\text{ФОТ}_{\text{внуз}}$,

(ФОТ_o), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и фонда оплаты неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$).

4.2.1.($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$), аудиторная часть включает в себя:

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

(К):

- за сложность предмета;
- за превышение нормативной наполняемости класса;
- за работу в коррекционных классах;
- за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;
- за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;
- за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;
- за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах, по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;
- педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

4.2.2 $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ - включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости. Соотношение и порядок распределения $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ определяется школой самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы и составляет не более 15%.

4.2.3. $\text{ФОТ}_{\text{внуз}}$ - фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов школы;

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложению № 3 (прилагается);
- гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению № 6 (прилагается).

4.3. $\text{ФОТ}_{\text{стуч}}$ - Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень;
- поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно Положению о распределении стимулирующей части ФОТ;

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

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

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением 4, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10 и рассчитывается по формуле:

Обаз. = $O_y \times (1 + (K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7 + K8 + K9 + K10))$; где:

$O_{баз.}$ – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

O_y – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением 4;

□ К1 - за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек): Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся} - 1}{25 \text{ человек}}$$

□ К2 - за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ОВЗ в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека):

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K2 = \frac{\text{фактическое количество учащихся} - 1}{\text{Нормативное количество}}$$

□ К3 - за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

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

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

- 0,10- история, обществознание, *естествознание*, география, биология, информатика, физика, химия, ОРКСЭ, физическая культура;

- 0,05 – право, экономика, технология, астрономия,

Для предметов: музыка, ОБЖ, изобразительное искусство, черчение - коэффициент $K3 = 0$;

□ К4 – 0,20 за работу в коррекционных классах;

□ К5 – 0,10 за реализацию внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов;

□ К6 – 0,20 за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10-11 классы),

□ К7 – до 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

□ К8 – 0,75 всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям) для школ, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся от 900 человек;

□ К9 – 0,20 – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах, по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

□ К10 – 0,40 – педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

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

$$ЗП_{\text{уч.}} = O_{\text{баз.}}/18 \times \Phi_{\text{ч}} + D_{\text{нз}} + D_{\text{внуз}} + D_{\text{сп}} + D_{\text{ст}}; \text{ где}$$

$O_{\text{баз.}}$ – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 настоящего Положения;

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

$\Phi_{\text{ч}}$ – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

$D_{\text{нз}}$ - доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) - до 4-х часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя - 2 часа.

Доплата за неаудиторную занятость ($D_{\text{нз}}$) производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Директор школы определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей школы и в рамках установленного фонда, что закрепляется приказом по школе.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с Приложением № 4, рассчитывается по формуле: $D_{\text{нз}} = O_{\text{у}} / 18 \times \text{Ч}_{\text{нз}}$; где:

$D_{\text{нз}}$ - дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

$O_{\text{у}}$ - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением 4;

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

$\text{Ч}_{\text{нз}}$ - количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя).

$D_{\text{внуз}}$ - оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех 1 х - 11-х классов, рассчитывается по формуле:

$D_{\text{внуз}} = O_y / 18 \times Ч_{\text{вн}}$; где:

$D_{\text{внуз}}$ - дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

O_y - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с Приложением 4;

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

$Ч_{\text{внуз}}$ - количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС из расчета до 10-недельных часов на класс максимум.

Устанавливается:

- в 1-х классах до 5 часов в неделю;
- во 2-х - 4-х классах до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) до 5 часов в неделю;
- в 5-х – 8-х классах до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю;
- в 9-х классах до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 3 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 3 часов в неделю;
- в 10-х – 11-х классах до 10 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 4 часа для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 3 часов в неделю.

Директор школы определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей школы и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что закрепляется приказом по школе.

$D_{\text{сп}}$ - специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в Приложениях № 3, № 5, № 6;

$D_{\text{ст}}$ - стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

VI. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор на основании Положения, в размере согласно Приложению 6. Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в школе рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

VII. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор на основании Положения, в размере согласно приложению 6.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в школе: от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

VIII. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя.

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 руб. устанавливается педагогическим работникам за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе.

IX. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

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

X. Порядок и условия почасовой оплаты труда Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в школу;

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

XI. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда школы

11.1. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (кpi) всех категорий.

11.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя; - за соответствие критериям «доброжелательности»; - участие в проектной деятельности.

11.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с Управляющим советом школы на основании представления директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации.

11.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты разделяются на группы:

1. Стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
2. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и ученой степени, в пределах фонда стимулирования:
 - за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д.Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере 3000 рублей;
 - за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере 500 рублей.
 - за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

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

Кроме того, устанавливается гарантированная стимулирующая выплата за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

ХII. Порядок отнесения государственных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

12.1. Государственные общеобразовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

12.2. Отнесение школы к одной из 4-х групп по оплате труда директора производится по сумме баллов после оценки сложности руководства школой по следующим показателям:

Таблица 1

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	
3.	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций: в многопрофильных в однопрофильных		
		за каждого обучающегося	
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалификационную категорию	1 0,5
		высшую квалификационную категорию	1
7.	Наличие групп продленного дня		20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10

		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	
9.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной организации, общежития и другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200 человек	20 30 50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
13.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
15.	Наличие учебно-опытных (площадью не менее 0,5 орошаемом земледелии парникового хозяйства, сельского хозяйства, учебного теплиц	участков га, а при 0,25 га), подсобного хозяйства,	за каждый вид
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные	за каждого обучающегося (воспитанника)	

	этими организациями или на их базе		
18.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
19.	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год; на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год; на сумму свыше 1,0 млн руб. за год	10 20 50
20.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

ХIII. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

13.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом исполнительной власти области, в ведомственной принадлежности которого находится школа, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

13.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 12.2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы, департамент образования области определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 13.2 раздела 14 показатели.

13.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 12.2 раздела 14, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 12.2 раздела 14, устанавливается департаментом образования, в ведомственной принадлежности которого находится школа.

13.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) школы определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года;

13.5. За руководителями школы, находящимися на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

13.6. Орган исполнительной власти области в ведомственной принадлежности которого находится школа относит школу, при достижении высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов,

экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом департамента образования области;

13.7. Группы по оплате труда для руководящих работников школы (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Таблица 2

/п	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

XIV. Расчет заработной платы директора и заместителя директора

14.1. Заработная плата директора школы устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с директором школы.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, наличие классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада директора в зависимости от группы оплаты труда, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы директора (Приложение № 1).

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы директора школы:

$ЗП_{\text{бдир}} = O_{\text{баз}} \times (1 + K_{\text{н}} + K_{\text{овз}} + K_{\text{сп}} + K_{\text{д}} + K_{\text{б}})$, где:

$O_{\text{баз}}$ – базовый оклад в соответствии с Приложением № 7;

$K_{\text{н}}$ - коэффициент наполняемости школы;

$K_{\text{овз}}$ - коэффициент за наличие в школе классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

$K_{\text{сп}}$ - коэффициент за наличие структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

-одно структурное подразделение – 0,2;

-два структурных подразделения – 0,3; $K_{\text{д}}$ – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

Таблица отнесения школ по группам наполняемости для городских школ

Таблица 3

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
группа 1051 1300 учеников	К 3,4

14.2. Заработная плата заместителя директора устанавливается директором на основании трудового договора, заключаемого с заместителем директора школы.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается Управляющим советом школы по представлению директора в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя директора в соответствии с Приложением № 7 и критериями эффективности работы заместителя директора.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя директора:

$Z_{\text{баз.дир.}} = O_{\text{баз}} \times (1 + K_{\text{н}} + K_{\text{овз}} + K_{\text{д}} + K_{\text{мо}})$, где:

$O_{\text{баз}}$ - базовая заработная плата заместителя директора в соответствии с Приложением № 7;

$K_{\text{н}}$ - коэффициент наполняемости школы;

$K_{\text{овз}}$ - коэффициент за наличие в школе классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

$K_{\text{д}}$ – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

$K_{\text{мо}}$ - за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях – 0,2;

14.3. Стимулирующая часть по результатам труда директора и заместителя директора должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда школы.

XV. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора школы.

Директор представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения Управляющим советом вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда работников школы пересчитывается по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на основании положения о распределении стимулирующей части оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом директора и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

XVI. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Директор школы формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса школы и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается директором на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются в локальных правовых актах школы и (или) в коллективных договорах, согласно Приложению №6-7.

XVII. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты

17.1. Водителям автомобилей в школе устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

-водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс), - 10%,

-водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), - 25%.

17.2. Для школы установить компенсационные выплаты:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В школе каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

XVIII. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в Приложении №4.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в Приложении №4 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в Приложении № 4, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом директора при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании.

Педагогическим работникам, временно исполняющим обязанности длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство устанавливаются соответствующие выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы школы.

XIX. Поправочные коэффициенты

Сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных постановлением Правительства области.

XX. Поправочные коэффициенты на реализацию государственного образовательного стандарта для всех 1-х – 11-х классов

Для реализации государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего общего образования сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных постановлением Правительства области.

XXI. Гарантии по оплате труда

При условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения сотрудниками работ по той же квалификации установить им временно на переходный период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, выплачиваемой до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Доплата устанавливается директором в соответствии с приказом.

**Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного характера,
устанавливаемых педагогическим и другим работникам школы**

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов согласно приложению № 4, <*>)
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за руководство районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах (не более 15)	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20
при наличии комбинированных мастерских	до 35
Руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебноконсультационными пунктами, учебно-консультационными группами	10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета	15
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, при отсутствии в штате должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу), с количеством классов:	
30 и более	100
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30% при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве	до 30

часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	
Учителям-дефектологам, учителям-логопедам, педагогам-психологам, воспитателям за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии (кроме работы с детьми с РАС и за дистанционное обучение)	20
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) а индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений развития с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра за работы в рамках дистанционного обучения)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	100
Педагогическим работникам за работу по формированию учащихся навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской академии наук)	20
Профессорско-преподавательскому составу за реализацию программ в рамках учебного плана (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской академии наук) за 18 часов недельной нагрузки (пропорционально фактически отработанном времени).	75
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8
Учителям за работу по внутреннему совместительств должности педагога дополнительного образования (за фактическое количество рассчитывается пропорционально от 18 часов)	до 8

Приложение № 4
к Положению об оплате труда

Размер окладов учителей государственных общеобразовательных организаций Белгородской области реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
Учитель:	
- без квалификационной категории;	12730
- 1 квалификационная категория;	14 851
- высшая квалификационная категория	16 099

Гарантированная доплата молодым специалистам, устанавливаемая педагогическим работникам школы

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов)
Гарантированная доплата молодым специалистам <*>, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	30

Гарантированные доплаты учителям за выполнение функций наставника, методиста

Наименование доплат	Размер доплаты (в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2000

Базовые должностные оклады руководящих работников

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор соответствующий занимаемой				
	должности:				
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет	15776	14 275	13 222	12 319

	- вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	14 275	13 222	12 319	11 418
2.	Заместитель директора:				
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	11 997	11 108	10 353	9 597
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	13 241	11 997	11 108	10 353

Приложение № 7
к Положению об оплате труда

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
1. Административный персонал		
1.1.	Руководитель структурного подразделения организации образования:	
	- в отнесенной к IV группе по оплате труда организации, руководителей;	
	- в отнесенной к III группе по оплате труда организации, руководителей;	9 892
	- в отнесенной к II группе по оплате труда организации, руководителей;	10 679
	- в отнесенной к I группе по оплате труда организации, руководителей;	
	- в отнесенной к I группе по оплате труда организации, руководителей;	12 423

1.2.	Заведующий библиотекой: - в библиотеках, не отнесенных к группам по руководителей;	оплате труда 9 090
------	--	-----------------------

	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
	- в библиотеках, отнесенных IV группе по оплате труда руководителей;	9 892
	- в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	10 294
	- в библиотеках, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	
	- в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 533
1.3.	Заведующий архивом (канцелярией): при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел; - при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел	9 090 9 480
1.4.	Заведующий хозяйством	9 090
1.5.	Заведующий складом	9 090
1.6.	Начальник (заведующий) мастерской: - при выполнении обязанностей начальника мастерской, отнесенной к III группе по руководителей; (заведующего) оплате труда - при выполнении обязанностей начальника мастерской, отнесенной к II группе по руководителей; (заведующего) оплате труда - при выполнении обязанностей начальника мастерской, отнесенной к I группе по уководителей (заведующего) оплате труда	9 090 10 694 12 423

1.7.	Заместитель директора (по административно-хозяйст части):	
	- в организациях, отнесенных к IV группе по руководителей;	оплате труда
	- в организациях, отнесенных к III группе по руководителей;	оплате труда
	- в организациях, отнесенных к II группе по руководителей;	оплате труда
	- в организациях, отнесенных к I группе по руководителей	оплате труда
1.13.	Заведующий учебной частью	9 866
2. Педагогические работники государственных и муниципальных общеобр азовательных организаций		
2.1.	Инструктор по труду:	
	- без квалификационной категории;	11 128
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 012
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 053
2.2.	Инструктор по физической культуре:	
	- без квалификационной категории;	
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 012
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 053
2.3.	Музыкальный руководитель:	
	- без квалификационной категории;	
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 012
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 053

2.4.	<p>Инструктор-методист:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов); <p>имеющий высшую квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов)</p>	<p>в 053</p> <p>14 044</p>
2.5.	<p>Педагог дополнительного образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<p>12 941</p> <p>14 044</p>
2.6.	<p>Концертмейстер:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<p>12 941</p> <p>14 044</p>
2.7.	<p>Педагог-организатор:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<p>12 941</p> <p>14 044</p>
2.8.	<p>Социальный педагог:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<p>12 021</p> <p>12 941</p> <p>14 044</p>
2.9.	<p>Тренер-преподаватель:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; 	

	- имеющий I квалификационную категорию;	12 941
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 044
2.10.	Методист:	
	- без квалификационной категории;	
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 941
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 044
2.11.	Педагог-психолог:	
	- без квалификационной категории;	12 021
	- имеющий квалификационную категорию	12 941
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 044
2.12.	Старший инструктор-методист:	
	- без квалификационной категории;	
	- имеющий квалификационную категорию;	12 941
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 044
2.13.	Старший педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 941
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 044
2.14.	Старший тренер-преподаватель: - без квалификационной категории;	

	- имеющий I квалификационную категорию;	12 941
	- имеющий высшую квалификационную категорию	14 044

2.15.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	 12 012 12 941 14 044
2.16.	Руководитель физического воспитания: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	 12 012 12 941 14 044
2.17.	Старший методист: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	 12 941 14
2.18.	Педагог-библиотекарь: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	 12 012 13 053
2.19.	Тьютор: - без квалификационной категории;	 12 012
	- имеющий I квалификационную категорию; имеющий высшую квалификационную категорию	 12 941 14 044
2.20.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	 12 730 16 099

2.21.	Старший вожатый: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	12 012 13 053
3. Медицинские работники		
3.1.	Врач, зубной врач: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	13 321 14 398 15 528 16 724

	- имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	9 798 10 263 10 733
4. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
4.1.	Вожатый	330
4.2.	Специалист (в том числе: по охране труда, технический, маркетолог, менеджер, , заведующий постановочной частью и т.д.): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 090 9 482
3.2.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, зубной техник, рентгенолаборант, фельдшер-лаборант: - без квалификационной категории;	

4.3.	Библиотекарь (библиограф, редактор, корректор): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалифицированную категорию; - ведущий библиотекарь	9 090 9 263 9 700
4.4.	Младший воспитатель: - имеющий среднее (полное) общее образование и курсовую подготовку; - имеющий среднее профессиональное образование	9 090 9 263
4.5.	Помощник воспитателя	9 090
4.6.	Секретарь учебной части: - имеющий среднее (полное) общее образование; - имеющий среднее профессиональное образование; - имеющий высшее профессиональное образование	9 090 9 563 10 071
4.7.	Экономист: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; имеющий I квалификационную категорию	9 090 9 977
4.8.	Техник: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; имеющий I квалификационную категорию	9 090 9 977 11 149
4.9.	Инженер: - без квалификационной категории;	9 090

	- имеющий II квалификационную категорию; имеющий I квалификационную категорию	9 977
--	--	-------

4.10.	Специалист в сфере закупок (в государственных организациях системы образования): - имеющий среднее специальное образование и подготовку по установленной программе; - имеющий высшее образование и подготовку по составленной программе	12 379
4.11.	Экономист (в государственных организациях системы образования): - имеющий среднее специальное образование; - имеющий высшее образование	10 342
5. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
5.1.	Секретарь. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 090

5.2.	Водитель автомобиля	
5.3.	Гардеробщик	9 090
5.4.	Грузчик	9 090
5.5.	Дворник	9 090
5.6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (высший разряд)	9 275
5.7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9 090
5.8.	Слесарь	9 090
5.9.	Слесарь-сантехник	9 090
5.10	Электрик	9 090

Приложение №3
к Коллективному договору
МОУ «СОШ №1» г. Валуйки
Белгородской области

Согласовано:
Председатель
Управляющего Совета
МОУ «СОШ №1» г.
Валуйки
Белгородской области
Аркатова Е.А.



« 29 » 02 2021 год

Согласовано:
Председатель ППО
МОУ «СОШ №1» г.
Валуйки
Белгородской области
Бреславская Ю.Г.



« 29 » 02 2021 год

Утверждено:
Директор
МОУ «СОШ №1» г. Валуйки
Белгородской области
Будыкина С.А.



« 29 » 02 2021 год

Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МОУ «СОШ № 1» г. Валуйки Белгородской области

1. Общие положения.

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ № 1» г. Валуйки (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организации реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденной Постановлением Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421 – ПП, Положением о распределении стимулирующей части ФОТ, Постановлением Правительства Белгородской области от 23 ноября 2020 года №490-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года №421-пп. в целях мотивирования работников школы на повышение качества образования и установления зависимости их заработной платы от результатов труда.

1.2. Положение определяет порядок, и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется путём назначения всем категориям работников школы ежемесячных выплат и доплат, которые устанавливаются два раза в год на последующие месяцы.

1.4. При определении размера стимулирующих выплат учитываются результаты труда работников школы за предыдущие месяцы, а в отдельных случаях учитываются результаты учебного или календарного года.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками общеобразовательного учреждения пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения по

представлению руководителя общеобразовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

1.7. Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых пунктом 4 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

1.8. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

2.2. Состав комиссии в количестве __ человек (*от 5 до 9*) избирается на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии могут входить представители работодателя, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором ОУ.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

2.8. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утверждёнными критериями.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

3.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и работодателем результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) работодателю для исправления и доработки в 5-ти дневный срок.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

3.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. 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 итоговый оценочный лист.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом 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 денежное выражение одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

4. Критерии оценки результативности профессиональной

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год. Соотношение показателей: 70% - региональный уровень, 30% - муниципальный и школьный уровни.

4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя общеобразовательного учреждения по учебно-воспитательной работе

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия) по курируемым предметам	20% обучающихся - 10 баллов 10% - 5 баллов 5% - 2 балла
		Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	20% обучающихся =- 10 баллов 10% - 5 баллов 5% - 2 балла
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 51 – 59% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
		Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 балла;

			51 – 64% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. 2 балла
		Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.
		Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.

		Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
		Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
1.3.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков	до 5 баллов

		по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	
1.4.	Уровень социализации обучающихся	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка.	до 10 баллов
		Охват обучающихся профессиональной подготовкой.	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов Дополнительно устанавливаются баллы, если учащиеся осваивают две специальности
		Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения).	90% и выше – 12 баллов 75-89% - 8 баллов Дополнительно устанавливаются баллы, если учащиеся получили квалификационные удостоверения по двум специальностям
		Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся, ориентированных на получение профессионального образования (доля старшеклассников, обучающихся по ИУП).	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов
		Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения и т.д.	до 10 баллов
		Успешная социализация детей группы риска (отсутствие или отрицательная динамика распространения алкоголизма и наркомании среди детей группы риска)	до 10 баллов
1.5.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.

4.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей общеобразовательного учреждения

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 80 – 100% - 10 баллов; 70 – 79% - 8 баллов; 60 – 69% - 6 баллов; 51 – 59% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
		Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25)	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 10 баллов; 75 – 84% - 8 баллов; 65 – 74% - 6 балла; 51 – 64% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.

		<p>Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.</p>
		<p>Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (БелРЦОКО, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года)</p>	<p>до 5 баллов</p>
		<p>Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)</p>	<p>до 5 баллов</p>
		<p>Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения</p>	<p>80-100% - 5 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла</p>
		<p>Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней</p>	<p>на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла</p>
		<p>Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)</p>	<p>Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 5 балла – международный и всероссийский</p>

			уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
		Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
		Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
1.3.	Сформированность коммуникативной	Динамика количества (%) обучающихся, занятых литературным творчеством.	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла

	компетенции		на 1% - 2 балла
		Результативность литературного творчества учащихся.	При наличии призовых мест и публикаций учащихся: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ
		Динамика количества (%) обучающихся, участвующих в программах международных обменов.	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Наличие практики изучения учебных предметов (кроме иностранного языка) на иностранном языке	15 баллов – не менее 5% уроков проводится на иностранном языке
1.4.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
1.5.	Уровень социализации обучающихся	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету	до ,5 баллов
	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
	Профессиональные достижения учителя и методическая работа	Участие в конкурсе профессионального мастерства Обобщение опыта Публикации в сборниках, средствах массовой информации, на школьном сайте Включенность в методическую работу	Всероссийский уровень 7 баллов Региональный 5 баллов Муниципальный 3 балла ОУ 1

		-открытые уроки -мастер-классы -выступление на МО -выступление на педсовете -участие в семинарах, конференциях, педчтениях Включенность в методическую работу -открытые уроки -мастер-классы, участие в семинарах, конференциях, педчтениях -выступление на МО, педсовете	Всероссийский уровень 7 баллов Региональный 5 баллов Муниципальный 3 балла ОУ 1
--	--	---	--

Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность предметных компетенций	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла.

	Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (БелРЦОКО, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года)	рост качества знаний - 5 баллов стабильность – 3 балла
	Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе	10 баллов
	Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями): информационно - ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение) операционно-исполнительских (классификация и обобщение) контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль)	75-85% - 5 баллов 65-74% - 3 балла 55-64% - 2 балла
	Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)	до 5 баллов
	Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения	80-100% - 10 баллов 60-79% - 7 балла 50-59% - 4 балла
	Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
	Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень;

		уровней (проводимые МОиН РФ)	5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
		Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по

			наивысшему результату, разные достижения суммируются.
		Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
1.3.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
1.4.	Уровень социализации обучающихся	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету	до 5 баллов
1.5.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.

Критерии оценки профессиональной деятельности учителей физической культуры

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность предметных компетенций	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Сдача норм ГТО	5 баллов – 70% учащихся и более 3 балла – 50-69%

		Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	4 балла – свыше 90% учащихся; 2 балла – от 75 до 89%
		Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)	до 5 баллов
		Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Победители и призеры предметных олимпиад, спортивных соревнований муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося (команды) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся (команд) суммируются.
1.2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла

		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих спортивные секции и клубы	до 5 баллов
1.3.	Уровень социализации обучающихся	Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся (% старшеклассников, осваивающих программу по физической культуре через выбранный вид спорта)	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов
1.4.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей общеобразовательного учреждения

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Уровень социализации обучающихся	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка в классе	до 10 баллов
		Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.	10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются.
		Увеличение количества учащихся класса, принимающих участие в социально значимых проектах, акциях и т.д.	до 5 баллов
		Участие класса в жизни местного социума, волонтерство	до 5 баллов

		Охвату учащихся класса организованными формами отдыха в каникулярное время	5 баллов - 75% и выше
		Доля учащихся класса, индивидуальные образовательные достижения которых учитываются с помощью портфолио	свыше 75% - 10 баллов 50-14% - 5 балла
		Отсутствие или снижение пропусков уроков без уважительных причин	до 5 баллов
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения	до 5 баллов
		Положительная динамика участия учащихся класса в общешкольных мероприятиях	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Стабильность или положительная динамика уровня воспитанности учащихся класса	до 5 баллов
		Уровень развития самоуправления в классе	до 5 баллов
1.2. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся		Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Положительная динамика развития детей с ограниченными возможностями здоровья (но не менее чем у 50% обучающихся в специальных (коррекционных) классах VII вида)	до 7 баллов
		Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы	5 баллов – 70% и выше; 4 балла 61-69%; 3 балла – 50-60%
		Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности всех уровней	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла

		Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.	10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются.
1.3.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес классного руководителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
		Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний	4 балла – 90 - 100%; 2 балла – 75 - 89%.
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя	2 балла - при отсутствии.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения

Наименование должности	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Состояние документации	
	Высокое качество благоустройства рекреаций	
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	

	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
Заведующий библиотекой, библиотекарь	Оказание методической помощи образовательным учреждениям в подготовке аттестации педагогических кадров	
	Организация работы по развитию социального партнерства с предприятиями на договорной основе с целью повышения эффективности образовательных учреждений	
	Высокая читательская активность обучающихся	
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	
	Участие в областных, районных и общешкольных мероприятиях	
	Оформление тематических выставок	
	Выполнение плана работы библиотекаря	
	Нормативно-правовая база	
Секретарь	Своевременная передача телефонограмм	
	Подготовка всех совещаний и собраний коллектива (сбор необходимых материалов, оповещение участников)	
	Ведение делопроизводства	
	Подготовка печатных материалов и документов	
Лаборант	Поддержание лабораторного оборудования в исправном состоянии	
	Ведение учета расходования материалов	
	Обеспечение учащихся необходимым оборудованием, материалом, реактивами	
Уборщик служебных помещений	Проведение генеральных уборок	
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
	Уборка туалетов (чистка и дезинфекция унитазов, раковин)	
	Высокое качество благоустройства рекреаций	

	Отсутствие жалоб, наличие благодарностей	
Сторож	Поддержание целостности охраняемого объекта здания школы и прилегающей территории	
	Отсутствие жалоб, наличие благодарностей	
Гардеробщик	Обеспечение сохранности вещей	
	Поддержание в чистоте и порядке помещения гардеробной	
Дворник	Систематическая и качественная уборка тротуаров и участка школы	
	Отсутствие жалоб, наличие благодарностей	
Мастер производственного обучения	Обеспечение охраны жизни и здоровья учащихся	
	Отвечает за сохранность автомобиля	
	Отвечает за качество практической подготовки учащихся по профессии	
	Принимает участие в заключении договоров с предприятиями, организациями, учреждениями	
	Отсутствие жалоб, наличие благодарностей	
Инженер компьютерной техники	Поддержание компьютерной техники в рабочем состоянии	
	Своевременное устранение неисправностей по заявкам работников	
	Обеспечение техники лицензионным программным обеспечением	
	Оказание методической и практической помощи при и реализации договоров, планов, программ, проектов	
	Осуществление экспертизы технической документации, надзор и контроль за состоянием и эксплуатацией оборудования	
Педагог-психолог, социальный педагог, логопед	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	
	Нормативно-правовая база	
	Своевременное и качественное ведение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля	
	Эффективность и результативность коррекционно-развивающей работы (коррекция нарушения, перевод учащихся на общеобразовательную программу, реализация индивидуальных программ обучения)	
	Работа в различных подструктурах, дополнительные нагрузки	
Воспитатель	Учебные достижения обучающихся, воспитанников, стабильность и рост	

	качества обучения, внедрение современных образовательных технологий	
	Работа в различных подструктурах, дополнительные нагрузки	
	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня, спортивных соревнований и др)	
	Позитивные результаты деятельности по снижению количества воспитанников, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижению (отсутствию) пропусков учащимися уроков без уважительных причин, снижению негативных проявлений в детской среде	
	Сохранение здоровья учащихся, выполнение контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ГТО, восстановление здоровья учащихся, воспитанников, проведение Дней здоровья и оздоровительных мероприятий	
	Профессиональные достижения (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях, обобщение передового педагогического опыта, наличие публикаций, курсовая переподготовка, разработка авторских программ, отсутствие жалоб, просьбы родителей о зачислении детей в группу)	
Преподаватель ОБЖ	Организация мероприятий по охране труда, жизни и здоровья обучающихся и работников школы	
	Участие в конкурсах, соревнованиях муниципального, регионального, Всероссийского уровней по вопросам патриотического воспитания, допризывной подготовки	
Старшая вожатая	Организация работы органов самоуправления	
	Организация коллективно-творческой деятельности обучающихся	
	Ведение документации	
Рабочий по обслуживанию здания	Содержание в надлежащем санитарном состоянии здания школы и прилегающей территории (подвалы, чердак, лестничные площадки и марши, помещения общего пользования, мусороконтейнеры)	
	Своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам	

	школы	
	Выполнение ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, бетонных, плотничных, столярных и др.)	
	Ремонт электросетей и электрооборудования	
	Текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, канализации, водоснабжения	

5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

5.1. В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Приложение №4
к Коллективному договору
МОУ «СОШ №1» г. Валуйки
Белгородской области

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1»
города Валуйки Белгородской области

<p>«СОГЛАСОВАНО» Председатель ПНО МОУ «СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области <i>Ю.Г. Браславская</i> Протокол № <u>33</u> От « <u>29</u> » <u>12</u> 20<u>24</u> года</p>	<p>«УТВЕРЖДАЮ» Директор МОУ «СОШ №1» г. Валуйки Белгородской области <i>С.А. Будыкина</i> Протокол № <u>128-09</u> От « <u>29</u> » <u>12</u> 20<u>24</u> года</p>
--	---

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и первичная профсоюзная организация муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» города Валуйки Белгородской области заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022-2024 г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий
1	Внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение проф. заболеваний		В течение года (ежегодно)	Будыкина С. А. – директор Уполномоченный по ОТ - Некрасов А. В
2	Проведение проверки готовности школы к новому учебному году: - учебные мастерские - кабинеты повышенной опасности, лаборантские		Июль-август (ежегодно)	Будыкина С. А. – директор, Ответственный за ОТ - Барышников Н.Ю. Уполномоченный по ОТ – Некрасов А. В.
3	Предоставление работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.		Сентябрь (ежегодно)	Будыкина С. А. - директор

4	Проверка знаний работников учреждения по ОТ и ТБ на начало учебного года		Сентябрь (ежегодно)	Ответственный за ОТ - Барышников Н.Ю. Уполномоченный по ОТ – Некрасов А. В.
5	Обеспечение помещений и зданий учреждения средствами пожаротушения, регулярное проведение противопожарных мероприятия.		В течение года (ежегодно)	Будыкина С. А. – директор, Ответственный за ОТ - Барышников Н.Ю.
6	Обеспечение нормативными и справочными материалами по ОТ и ТБ, правил, инструкций, журналов инструктажа (за счет учреждения)	шт	В течение года (ежегодно)	Будыкина С. А. – директор, Ответственный за ОТ - Барышников Н.Ю.
7	Обеспечение санитарных норм, температурно-климатических условий и норм освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.		Постоянно	Администрация
8	Обеспечение положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.	шт	постоянно	Администрация
9	Обеспечение учебно-воспитательного процесса пособиями и инвентарем.	шт	В течение года (ежегодно)	Администрация
10	Регулярную уборку помещений общего пользования. Защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени. Создание нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.		постоянно	Администрация
11	Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.		по мере необходимости	Будыкина С. А. – директор, Уполномоченный по ОТ -Некрасов А. В
12	Разработка и утверждение инструкций по ОТ на каждое рабочее место с учетом мнения профкома	шт.	по мере необходимости	Будыкина С. А. – директор, Уполномоченный по ОТ -Некрасов А. В
13	Контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по ОТ и ТБ.		В течение года (ежегодно)	Будыкина С. А. – директор, Уполномоченный по ОТ - Некрасов А. В
14	Медосмотр всех работников	человек	Июль,	Будыкина С. А. –

	МОУ «СОШ № 1»		август (ежегодно)	директор, Ответственный за ОТ - Барышников Н.Ю.
15	Подготовка документации по ОТ и ТБ		Август (ежегодно)	Уполномоченный по ОТ -Некрасов А. В Зав.кабинетами
16	Соблюдение требований охраны труда и санитарной гигиены.	человек	Постоянно	Работники МОУ «СОШ №1»
17	Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе министерства образования.	человек	Постоянно	Работники МОУ «СОШ №1»
18	Соблюдение санитарных правил и организация в кабинетах проветривания и влажной уборки.	человек	Постоянно	Работники МОУ «СОШ №1»
19	Соблюдение правил поведения обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.	человек	Постоянно	Работники МОУ «СОШ №1»
20	Безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.	человек	В течение года (ежегодно)	Работники МОУ «СОШ №1»
21	Помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.	человек	В течение года (ежегодно)	Работники МОУ «СОШ №1»
22	Подведение итогов по ОТ и ТБ на производственных совещаниях	совещание	Октябрь, март (ежегодно)	Уполномоченный по ОТ – Некрасов А. В.

Финансовое обеспечение мероприятий по охране труда предусмотрены в соответствующих статьях бюджета муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» города Валуйки Белгородской области на 2022 -2024 гг.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью:

106 (сто шесть) листов

Представитель работников: Бреславская Ю. Г.

Ф.И.О., подпись

Представитель работодателя: Будыкина С. А.

Ф.И.О., подпись



«29» декабря 2021 г. М.П.

