

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ СОШ № 12

А.Н.Долгова

12 января 2024 года



От работодателя:

Утверждаю директор МКОУ СОШ № 12 И.И.Дутова

12 января 2024 года



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА №12»**

С 12 ЯНВАРЯ 2024 ГОДА ПО 12 ЯНВАРЯ 2027 ГОДА

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

Коллективный договор зарегистрирован в уведомительном порядке

без замечаний

За № *9* от *12* января 2024 г.

Регистрация произведена *без*

спец. УТСН В.В.Гостева

село Красногвардейское, 2024 г.

Содержание.

I.	Общие положения	3
II.	Заключение, изменение и прекращение трудового договора	4
III.	Оплата и нормирование труда	7
IV.	Рабочее время и время отдыха	13
V.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	20
VI.	Охрана труда и здоровья	26
VII.	Высвобождение работников и содействие из занятости	28
VIII.	Гарантии профсоюзной деятельности	30
IX.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	33
X.	Приложения	37

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №12» с. Красногвардейского Ставропольского края (далее - учреждение).

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края (далее - отраслевое соглашение), иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства РФ.

1.3 Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4 Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора (далее - работодатель);
- работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации, (далее - профком).

1.5 Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе совместителей.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.6 Первичная профсоюзная организация, в лице профкома, выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приёма, увольнения, а также по вопросам социальной защищённости коллектива и отдельных работников.

1.7 Работодатель обязан ознакомить с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также работников, вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности, в течение которых по инициативе любой из сторон может быть заключен новый коллективный договор или внесены дополнения и изменения в настоящий договор (ст. 43 ТК РФ).

1.11 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

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

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

1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешён оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.15 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.16 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёхлет.

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ 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 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах на неопределенный срок, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя.

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

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

2.3 До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4 Трудовой договор с работником заключается на неопределенный или определенный срок (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в соответствии с требованиями ст. 59 ТК РФ.

2.5 В соответствии с требованиями ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается, для:

- многодетных матерей (отцов);
- педагогических работников, имеющих первую, высшую, и (или) квалификационную категорию педагог – методист, педагог - наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;
- педагогических работников, имеющих отраслевые награды.

2.6 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе: оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы); размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжёлыми (вредными) и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.), размеры выплат стимулирующего характера со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.7 Руководитель в срок не менее чем за два месяца обеспечивает уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях

обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка, условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

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

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

2.8 В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним для с учителями руководствоваться Приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ", для воспитателей и педагогов дополнительного образования руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза :

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах 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 педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной или бумажной 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

2.9 Работодатель учитывает, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора по п.3 ст. 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.

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

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

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

2.12 Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

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

2.13 Прекращение трудового договора с работником может проводиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

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

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1 При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;
- мнения (согласования) профкома.

3.2 При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

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

3.3 Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и местного бюджетов.

3.4 Заработная плата работников начисляется в соответствии с Положением по оплате труда работников МКОУ СОШ № 12 (Приложение №1) и включает в себя:

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

3.5 Заработная плата выплачивается работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 10 и 24 числа текущего месяца путем перечисления на пластиковую карту.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) работника за отработанное время, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время, расчёт которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом.

3.6 При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.7 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 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 (ст. 4 ТК РФ).

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

3.8 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановке работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального Банка РФ.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

3.10 Доплата за классное руководство производится за руководство в классе с наполняемостью не менее наполняемости 25 человек, установленной для образовательных учреждений; для классов с меньшей наполняемостью расчёт размера доплаты за классное руководство производится пропорционально фактической наполняемости класса.

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

3.12 За наличие учёной степени, почётного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера.

3.13 Оплата труда работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (приложение №5).

Работодатель с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предусматриваются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

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

3.15 Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учётом дополнительно выделенных средств). Расчёт стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.16 Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создаётся комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводятся в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

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

3.18 При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учётом уровня квалификации замещающего работника.

3.19 Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами и др.), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.20 Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима

рабочего времени учреждения в каникулярное время, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.21 Оплата труда педагогических работников осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.22 В целях материальной поддержки работников, у которых срок действия квалификационной категории истёк (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со с. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации прав работников на аттестацию, сохранить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения, сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

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

3.23 Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учётом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течении первого года со дня выхода на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ГК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического

работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

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

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

3.26 Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату труда привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору (сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, составление связанных с нею видов отчетной документации и другое).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 В соответствии с требованиями трудового законодательства (ст. 91 ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2), трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2 Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада) (ст. 333 ТК РФ).

4.2.1 В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601)

4.3 В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ) (Приложение №2).

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.4 Всем работникам предоставляются выходные дни (ст. 111 ТК РФ) (приложение №2).

4.5 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, для женщин - 36 часов.

4.6 Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы в 40 часов. (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. №> 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

4.7 График работы педагогического персонала определяется расписанием уроков в соответствии с учебным планом школы.

Расписание уроков (график работы), утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями и в соответствии с нормами СанПиНа. Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Начало занятий: 8.00 окончание 18.00.

4.7.1 График работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется из расчета рабочей недели в соответствии с их должностными обязанностями на весь год.

4.7.2 График работы обслуживающего персонала определяется ежемесячным графиком работы. Устанавливается для них продолжительность учетного периода рабочего времени- календарный год. Нормируемая величина продолжительности рабочего времени будет равна годовой норме рабочего времени текущего года при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями. Месячная норма рабочего времени будет равна среднемесячному количеству рабочего времени календарного текущего года.

4.7.3 Сторож по графику, через два дня с 17.00 до 7.30

4.7.4 Секретарь (женщина), кладовщик (женщина): пятидневная рабочая неделя - 36 ч. с 8.00-до 15.42 ч.

Заведующий хозяйством (мужчина) - пятидневная рабочая неделя с 8.00 - 16.30.

Вахтёр, гардеробщик (женщина) пятидневная рабочая неделя - 36 ч. с 7.30 - до 14.42 ч.

4.8 Графики работы утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте, не позже, чем за месяц до их введения в действие.

4.9 На основании ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

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

4.11 Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещены, и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурства во внеурочное время допускаются в исключительных случаях с последующим предоставлением отгулов той же продолжительностью, что и дежурство.

4.12 Администрация организует учет явки на работу и уход с нее всех работников. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

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

4.14 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания

педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.15 Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности кадрами. Объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

4.16 Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (за исключением случаев сокращения количества классов, групп). Увеличение объёма учебной нагрузки в течение учебного года производится с письменного согласия работника. Установленный в текущем учебном году объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год без согласия работника, за исключением следующих случаев:

- сокращения количества классов (групп);
- корректировки количества часов учебных планов;
- уменьшения количества часов в учебных планах переводных классов, обучаемых данным работником согласно тарификации;
- отказа учащихся от изучения данного предмета (дисциплины), включённого в вариативную часть учебного плана (по выбору);
- выхода работника из отпуска по уходу за ребёнком;
- решения Совета школы или при согласовании с профкомом.

4.17 Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

4.16 Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.17 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.13 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.18 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

4.20 Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, (ст. 99 ТК РФ).

4.21 Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных ст. 99 ТК РФ.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата труда при этом производится согласно ст. 152 ТК РФ.

4.22 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя.

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

4.24 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной

нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.25 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.

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

4.27 Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.28 Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск согласно перечню работников с ненормированным рабочим днем (Приложении №7).

4.29 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск (Приложение №12).

4.30 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.31 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 (ст. 122 ТК РФ).

4.32 При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать

установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

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

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

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

4.38 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.

4.39 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени: работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

4.41 При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.42 При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.43 Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в

соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

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

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

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

4.45 Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка (отцу) - 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников - 2 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- похорон близких родственников - 3 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- С для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- С тяжелого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;

При наличии средств экономии фонда заработной платы образовательного учреждения эти дни могут быть оплачиваемыми.

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

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу учителя, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

4.51 Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ

4.52 Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в организации наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

4.54 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.55 . Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о

добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

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

4.57 Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.58 При прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции COVID

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

5.2 Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст. ст. 164-188 ТК РФ).

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

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

5.4 Работодатель обязуется:

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

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

при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

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

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением

- численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

5.4.2 Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного

	образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель

	музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Старший тренер-преподаватель; тренер- преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена

Педагог-организатор	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Педагог-организатор

5.5 Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования, программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы, как это установлено трудовым законодательством, с возмещением им командировочных расходов, в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на данные расходы.

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

5.6 В соответствии с п. 8.7.6. отраслевого соглашения педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;
- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;
- наличия наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;
- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

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

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

5.9 В целях защиты интересов педагогических работников работодатель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- направляет педагогического работника на дополнительное профессиональное образование в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

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

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

5.11 Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1 Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается Соглашение по охране труда (Приложение № 3).

6.2 Работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда;
- создание комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ);
- возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- привлечение представителей профкома к участию в комиссиях по приёме образовательного учреждения к новому учебному году;
- проведение с работниками обучения и инструктажей по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств учреждения;
- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 9);
- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств учреждения (ст. 221 ТК РФ);
- своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- сохранение места работы (должность) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также

внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

6.3 С целью предотвращения случаев среди работников и членов их семей организация принимает меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации

(научной, социально-экономической);

- распространение информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников.

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

6.5 Работодатель совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Представляет в профком письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Один раз в полгода информирует профком о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.6 Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.7 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.

6.8 Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.9 Профком:

- осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза учреждения на охрану труда;
- иницирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;
- участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;
- принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;
- организывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

VII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ЗАНЯТОСТИ

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

- обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать участию педагогических работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства;
- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения;
- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:
 - 20 работников и более в течение 30 дней;
 - 20% работников и более в течение 60 календарных дней.

7.2 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в

соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

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

7.4 Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

7.5 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.6 Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;
- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- эффективно использовать кадровые ресурсы.

7.7 Профсоюз обязуется:

- осуществлять защиту трудовых прав и оказывает бесплатную юридическую помощь работающим членам профсоюза по вопросам занятости и трудовых отношений.

7.8 . Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации на поступление на работу

по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

7.9 В целях защиты прав педагогических работников, при подтверждении соответствия занимаемой им должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края. Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края; Устава муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12»; настоящего коллективного договора.

8.2 Стороны договорились о том, что:

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

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

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

8.3 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.4 В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

8.5 Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст. ст. 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.6 Председатель первичной профсоюзной организации и (или) члены профкома включаются в состав:

комиссий по:

- ведению коллективных переговоров, заключению или изменению, коллективного договора, осуществлению контроля за его выполнением:

- распределению учебной нагрузки (тарификации):

- аттестации педагогических работников;

- распределению стимулирующих выплат;

- аттестации рабочих мест;

- охране труда;

- расследованию несчастных случаев;

- проведению специальной оценке условий труда;

- по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- комиссии по проверке готовности организации к новому учебному году;

- социальному страхованию;

- в организации летнего оздоровления детей работников организации и обеспечения их новогодними подарками;

- обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования;

- оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях, предусмотренных Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза работников образования (Приложение № 6);

- организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении и др.

8.7 По согласованию с профкомом производится:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- изменение условий труда.

8.8 С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

8.9 Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав

профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

а) Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты

дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного

взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого

они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе

работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа,

членами которого они являются.

б) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшения размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (заместителя) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

с) Работники учреждения, являющиеся членами краевого комитета Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива - не менее 12 рабочих дней в год. Данное положение распространяется также на работников учреждения, являющихся членами комиссии по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора - не менее 7 рабочих дней.

8.10 Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

8.11 Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. (п. 11.7 отраслевого соглашения).

8.12 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1 Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.2 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.3 Стороны создают постоянно действующую комиссию с равным представительством от работодателя и профкома.

9.4 Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

9.5 Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год.

9.6 Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

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

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

9.9 Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

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

1. Приложение №1. Положение по оплате труда работников;
2. Приложение №2. Правила внутреннего трудового распорядка;
3. Приложение №3. План мероприятий по охране труда муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» на 2024-2026 гг.;
4. Приложение №4. Перечень профессий и должностей работников, с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
5. Приложение №5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
6. Приложение №6. Состав комиссии по трудовым спорам;
7. Приложение №7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
8. Приложение №8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение смывающих и обезвреживающих средств;
9. Приложение №9. Состав о комиссии по охране труда;

10. Приложение №10. Перечень должностей и профессий с вредными и тяжелыми условиями труда.

11. Приложение №11. Состав комиссии по контролю за выполнение пунктов Коллективного договора МКОУ СОШ №12

12. Форма трудового договора с работниками МКОУ СОШ №12.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива от 28.12. 2023 г. Протокол № 4.

От работодателя:

От работников:

Директор МКОУ СОШ №12

Председатель

первичной профсоюзной

организации

(Дутова И.И.)

(Долгова А.Н.)

М.П.

М.П.

Перечень приложений к коллективному договору муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12» на 2024-2027 гг.

1. Приложение №1. Положение по оплате труда работников;
2. Приложение №2. Правила внутреннего трудового распорядка;
3. Приложение №3. План мероприятий по охране труда муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» на 2024-2026 гг.;
4. Приложение №4. Перечень профессий и должностей работников, с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
5. Приложение №5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
6. Приложение №6. Состав комиссии по трудовым спорам;
7. Приложение №7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
8. Приложение №8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение смывающих и обезвреживающих средств;
9. Приложение №9. Состав о комиссии по охране труда;
10. Приложение №10. Перечень должностей и профессий с вредными и тяжелыми условиями труда.
11. Приложение №11. Состав комиссии по контролю за выполнение пунктов Коллективного договора МКОУ СОШ №12
12. Форма трудового договора с работниками МКОУ СОШ №12.

Приложение № 1
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

**Положение
об оплате труда работников муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 12»**

Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» (далее - Положение) разработано на основании Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ, приказа министерства образования Ставропольского края от 28 июля 2020 года № 872-пр « О внесении изменений в приказ министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 г. № 1264-пр « Об оплате труда работников государственных казённых, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края», в соответствии с приказом отдела образования Администрации Красногвардейского муниципального округа Ставропольского края № 6 от 12 января 2021 года «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Красногвардейского муниципального округа Ставропольского края», на основании приказа отдела образования администрации Красногвардейского муниципального округа № 334 от 12.10.2021 года «О внесении изменений в приказ отдела образования администрации Красногвардейского муниципального района от 12 января 2021 г. № 6 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Красногвардейского муниципального округа Ставропольского края», в соответствии с приказом отдела образования администрации Красногвардейского муниципального округа Ставропольского края от

24.08.2022 года № 335 « О внесении изменений в приказ отдела образования администрации Красногвардейского муниципального округа от 12.01.2021 года № 6 « Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Красногвардейского муниципального округа Ставропольского края».

1. Система оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» (далее – МКОУ СОШ №12), включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами казенного учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Локальные нормативные акты разрабатываются в МКОУ СОШ №12 применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МКОУ СОШ № 12 согласно разделу 2 настоящего положения.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МКОУ СОШ № 12 согласно разделу 3 настоящего положения.

7. Порядок установления должностных окладов, (окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам приведен в разделе 4 настоящего положения.

8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МКОУ СОШ № 12 приведены в разделе 5 настоящего положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6 настоящего положения.

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7 настоящего положения.

11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях приведены в разделе 8 настоящего положения

12. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений.

13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда в МКОУ СОШ № 12 работникам учреждения может быть выплачена премия.

14. Назначение специалистов на должности заместителей директора общеобразовательного учреждения производится при условии аттестации на соответствие занимаемой должности, из числа состоящих в административном резерве и имеющих профессиональную переподготовку по направлениям «Менеджмент в образовании» или «Государственное и муниципальное управление».

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников общеобразовательного учреждения

1.1 Должностные оклады заместителей руководителя учреждения:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад /// группа по оплате труда			
		1	2	3	4
1	Заместитель директора	20880	19558	18349	17260
2	Руководитель центра цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	13200			
3	Начальник лагеря	10500			
4.	Заместитель директора по АХЧ	16231			

Заместителям устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения (далее – предельная кратность) в следующем размере:

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) учреждения	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5

Конкретный размер предельной кратности дохода заместителя к величине среднемесячной заработной платы работников устанавливается приказом директора в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении предельной кратности дохода заместителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, за предыдущий календарный год.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении заместителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, но не может быть более 400 часов в год.

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	8312
2.	2 квалификационный уровень	Социальный педагог; педагог дополнительного образования; педагог-организатор.	8812
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог, методист.	9374

4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед; педагог-библиотекарь; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	10000
----	----------------------------------	--	-------

1.3 Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Общепромышленные должности служащих первого уровня

/1 квалификационный уровень/			
Секретарь, делопроизводитель			6303

Общепромышленные должности служащих второго уровня

/1 квалификационный уровень/			
Лаборант			6800
Техник			6800
2 квалификационный уровень			
Заведующим хозяйством			6922

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности профессий рабочих»

1	1 квалификационный уровень		
	1 разряд	Уборщик, гардеробщик, сторож, дворник	4621
	2 разряд	Подсобный рабочий, кладовщик, грузчик	4841
	3 разряд	Рабочий по КОРЗ, слесарь, сантехник	5060
2	2 квалификационный уровень		
	4 разряд	Рабочий по КОРЗ, электрик, повар	6383
	5 разряд	Рабочий по КОРЗ, электрик, повар	6456
	6 разряд	Рабочий по КОРЗ, электрик, повар	6749
	7 разряд	Рабочий по КОРЗ, электрик, повар	6895
	8 разряд	водитель	7598

1.4. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

1.5. Доплата до минимального размера оплаты труда, согласно Федерального закона РФ, действующего в настоящее время.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Размер компенсационных выплат устанавливается исходя из выполнения объема работ по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. В случае выполнения объема ниже одной штатной должности размер компенсационных выплат устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности. В случае выполнения объема работы в количестве одной штатной должности и выше размер компенсационных выплат устанавливается к окладам (ставкам). В случае выполнения учебной нагрузки ниже ставки размер компенсационных выплат устанавливается пропорционально учебной нагрузке. При условии выполнения учебной нагрузки выше ставки размер выплат производится от ставки.

2.2. Выплаты во вредных условиях труда.

Выплата за работу во вредных условиях труда в размере до 12 процентов должностного оклада.

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются директором школы по согласованию с председателем профсоюзного комитета работников в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

2.3. Выплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда:

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

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

2.3.3 За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим и руководящим работникам- до 20%.

2.3.4. За работу в ОУ, имеющих специальные (коррекционные) классы, руководящим работникам – до 40%.

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

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

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

2.5. Оплата за сверхурочную работу

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

2.6. Работникам учреждения образования, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютном размере по соглашению сторон.

2.7 Установление выплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в положении по оплате труда учреждения. Все

выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда отсутствующего работника(за исключением оплаты по баллам за качество и результативность работы) в процентах или абсолютных размерах.

2.8. В МКОУ СОШ № 12, по согласованию с председателем профсоюзного комитета работников, утвержден перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата в процентах или в абсолютных размерах

Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

№ П/П	ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ	Размер выплат в процентах /абсолютных размерах
1	2	3
1.	Учителям, преподавателям за классное руководство (руководство группой): 1-4-х классов 5-11-х классов В зависимости от количества учащихся в классе	До 15% До 20 %
2.	Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах	
3.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ В зависимости количества учащихся в классе (приложение)	До 10%
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, физике, химии, биологии, географии в зависимости от количества учащихся в классе (приложение)	до 15% до 10% до 10%
5.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 10%
6.	Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками с апреля по ноябрь	до 25%
7.	Педагогическим работникам образовательных учреждений за руководство методическими, цикловыми, предметными и психолого- медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями	до 15%
8.	Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	до 5%
10.	Учителям технологии : -за заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	до 20% до 40%
11.	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19 20 и свыше	до 25% до 50%

12.	За выпуск школьного автобуса на линию, за оформление путевых листов, ведение документации по автобусу, исполнение обязанностей механика, безопасность дорожного движения	до 35%
13.	Учителям и другим работникам за ведение делопроизводства	до 40%
14.	Работникам за работу с архивом учреждения	до 20%
15.	Работникам, ответственным за организацию питания	До 20% или в абсолютных размерах
16.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	До 100% или в абсолютных размерах
17	За организацию общественно-полезного труда, трудовой занятость обучающихся, в зависимости от количества обучающихся	До 30%
17	Педагогам-библиотекарям, за работу с библиотечным фондом	до 20%
18	За подготовку лабораторного оборудования	До 30%
19	За организацию исследовательской и проектной деятельности	До 30 или в абсолютных размерах
20	За индивидуальное обучение на дому больных детей(при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20%
21	За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	25%
22	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20%

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты.

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальными учреждениями в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников муниципального учреждения.

3.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливается исходя из выполнения объема работ по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. В случае выполнения объема ниже одной штатной должности размер стимулирующих выплат

устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности. В случае выполнения объема работы выше одной штатной должности размер стимулирующих выплат устанавливается к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. В случае выполнения учебной нагрузки ниже ставки размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально учебной нагрузке. При условии выполнения учебной нагрузки выше ставки размер выплат производится от ставки.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору.

3.3. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество и результативность выполняемых работ по баллам согласно оценочных листов (Приложение к Положению по оплате труда) работникам производится по итогам учебного года в августе.
- премиальные выплаты.

3.3.1. Ежемесячная доплата за ведомственное почетное звание «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», почетную грамоту Министерства образования и науки РФ, Министерства Просвещения – 15 % со дня присвоения.

3.3.2. За сложность и напряженность труда по основной деятельности от 5 % до 200% или в абсолютных размерах, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год:

- за заведыванием школьным музеем;
- за ведение профсоюзной документации;
- за организацию профориентационной работы;
- за реализацию мероприятий по сетевому взаимодействию с образовательными организациями;
- за работу в Единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИССО);
- за проведение военно-патриотических мероприятий, организацию работы с движением «Юнармия»;
- выпуск школьного автобуса на линию;
- за оформление путевых листов на автобус;
- за ведение документации по транспортным средствам;
- за подготовку статотчетов;
- за работу с пенсионным фондом;
- за работу с трудовыми книжками;
- за работу с электронной почтой, техническое сопровождение электронных журналов, онлайн-мероприятий, олимпиад школьников;
- за работу с сайтом; ведение страниц школы в соцсетях
- за классность водителю школьного автобуса;

- за организацию безопасности перевозок детей;
- за ведение документации и сдачу отчетов по охране труда;
- за ведение архива ;
 - за организацию исследовательской и проектной деятельности обучающихся;
- содержание спортивных площадок;
- за художественное оформление мероприятий;
- за ведение документации по пожарной безопасности и Роспотребнадзора и др
- за внедрение инноваций в педагогической деятельности
- ежемесячная доплата за внеурочные занятия «Разговоры о важном»
- за проведение учебных занятий во время учебно- тренировочные сборы для обучающихся с повышенной мотивацией к обучению 8-11 классов общеобразовательных организаций Красногвардейского муниципального округа .

3.3.3. за интенсивность и высокие результаты работы по основной деятельности, при награждении грамотами вышестоящих органов, организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ до 100% от ставки (оклада);

3.3.4. Работа с молодыми специалистами (наставничество).

3.3.5. К ставкам заработной платы применяются следующие выплаты:

- за наличие соответствия занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности - 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие I квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие высшей квалификационной категории - 25 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.3.6 Согласно решению совета Красногвардейского муниципального района от 23 августа 2018 года № 109 «Об утверждении Положения о стимулировании молодых специалистов образовательных организаций Красногвардейского муниципального района Ставропольского края» осуществлять ежемесячные дополнительные выплаты из средств муниципального бюджета:

- единовременная выплата в размере 50000 рублей.

-ежемесячная выплата в размере двух тысяч рублей в течение трех лет со дня принятия на работу, в том числе в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске и в период нетрудоспособности.

- за счет краевого бюджета согласно постановлению Правительства СК осуществлять выплаты молодым специалистам – педагогическим работникам – 50 % от ставки.

К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу по специальности в муниципальные общеобразовательные организации Красногвардейского муниципального района Ставропольского края в течение одного года с момента получения диплома образовательной организации высшего образования.

Статус молодого специалиста продлевается на срок до трёх лет в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- направление в очную аспирантуру, для подготовки и защите кандидатской диссертации;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до трёх лет.

3.3.5. Вознаграждение педагогическим работникам за классную и внеклассную работу с детьми устанавливается пропорционально наполняемости классов согласно таблице.

3.3.6. Педагогическим работникам, проводящим работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – от 5 % до 200 % или в абсолютных размерах.

3.3.7. При наличии средств экономии по фонду оплаты труда премирование производится в размере от 5 % до 200 % или в абсолютных размерах приказом директора:

- по итогам работы за месяц, квартал, год.
- за новаторство в педагогической деятельности, исследовательские и экспериментальные разработки технологий нового содержания образовательного и воспитательного процессов;
- за апробацию и участие в инновационной деятельности, разработка, координация и внедрение авторских планов, программ;
- за обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс;
- за участие в конкурсах педагогического мастерства;
- за эффективную методическую работу по подготовке победителей и призеров профессиональных конкурсов педагогического мастерства;
- за высокие показатели, достигнутые в соревнованиях, конкурсах, смотрах художественной самодеятельности, фестивалях, олимпиадах, спартакиадах и т.д.;
- за высокие результаты ГИА;
- за обобщение передового опыта по реализации ФГОС;
- за активное участие в мероприятиях, значительный вклад в совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- за эффективную организацию работы по привлечению обучающихся к участию в смотрах, конкурсах, проектах, сдаче норм ГТО;
- за интенсивность работы по организации участия педагогов и учащихся в конкурсах районного, краевого и всероссийского масштаба;
- за привлечение внебюджетных средств;
- в связи с юбилейной датой со дня рождения, в связи с праздничными датами;

- в связи с награждением почетными грамотами МО СК, Губернатора СК и др. за исключением наград указанных в п.3.3.1
- за эффективность и высокие показатели в организации учебно-воспитательного процесса.

3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

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

Раздел 4. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения

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

4.2. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

4.3. Директор образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляют и утверждают на работников тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом отдела образования администрации Красногвардейского муниципального округа.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательного учреждения несет директор образовательной организации.

4.4. Изменение размеров должностных окладов производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Раздел 5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в общеобразовательном учреждении

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

5.1.1 Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;
социальным педагогам;
старшим вожатым;
педагогам-библиотекарям;
методистам;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

5.1.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-логопедам.

5.1.4. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

воспитателям в группах продленного дня

5.1.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования;

5.2. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 6 настоящего положения.

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

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

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

5.5. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 5.1 составляет 40 часов в неделю (36 часов для женщин).

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

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

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений при возложении на них в счет сохраняемой ставки заработной платы в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

5.7. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку заработной платы;

-заработная плата в размере ставки заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку заработной платы и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, в размере ставки заработной платы, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку заработной платы и если их невозможно догрузить другой педагогической работой

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

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

360 часов в год – преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

5.9. Преподавательская работа работников, указанных в пункте 5.12, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачиваются дополнительно в порядке и по ставкам заработной платы, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

Выполнение работы, указанной в пункте 5.12, осуществляется в основное рабочее время. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться с согласия руководителя как в основное рабочее время, так и за его пределами.

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

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

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

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

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

5.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических центров)

осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение, является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

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

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

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

Раздел 6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам общеобразовательного учреждения

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

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

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

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

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

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

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

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

Раздел 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических и иных работников образовательного учреждения

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

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

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

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с пунктом 5.1, 6.1;

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7.2. Производить оплату за замещение по должности сторож на время отпуска, согласно фактически проработанного времени работником.

Раздел 8. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

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

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

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

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Преподаватель, учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности;</p>
<p>Учитель - логопед</p>	<p>Учитель-логопед; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

В настоящее положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 12» с. Красногвардейского Красногвардейского муниципального округа могут ежемесячно вноситься изменения и дополнения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
МКОУ СОШ №12.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

**оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и
эффективности работы учителя МКОУ СОШ №12**

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____ 20 ____ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само- оценка	С ко
К1. Успешность учебной и воспитательной работы	1.1. Качество освоения учебных программ (оценивается усреднённый показатель качества знаний всех учащихся для каждого учителя)			
	Количество учащихся, получивших "4", "5" по предметам -- первой категории сложности (русский язык, математика, иностраный язык, физика, химия), начальные классы 70%-100% 50%-69% 30- 49%	3,0 2,0 1,0		

	- второй категории сложности (литература, история, биология, география, обществознание) 90%-100% 70%-89% 50- 69%	3,0 2,0 1,0		
	По остальным предметам 90%-100% 70%-89%	2,0 1,0		
	Отсутствие уч-ся, завершивших год с "2"	1,0		
1.2 Результативность итоговой аттестации: ОГЭ/ЕГЭ (сравнение со средним баллом по району)				
	- равный среднему баллу по району - выше среднего по району	1,0/ 3,0 2,0/ 5,0		
1.3. Результативность участия в предметных олимпиадах (Наличие учащихся – победителей и призеров Всероссийской олимпиаде школьников)				
	Победители и призёры на российском (за каждого участника)	10,0		
	Победители и призёры на краевом уровне (за каждого участника)	5,0		
	Муниципальный уровень:(за каждого участника)	2		
1.4. Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, фестивалях и др. (Количество подготовленных учащихся – победителей, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д, наличие призеров, победителей спортивных соревнований(физ-ра)				
	Победители и призёры на российском, межрегиональном уровне	5,0		
	Победители и призёры на краевом уровне	3,0		
	Победители и призёры на муниципальном уровне:	2,0		
1.5 Вовлечение учащихся в дистанционные конкурсы, олимпиады, викторины (учитывается % охвата всех учеников учителя)				
	- 90-100% обучающихся - 50-89% - до 50%	3,0 2,0 1,0		
1.6. Вовлечение обучающихся в проектно-исследовательскую деятельность (учитывается % охват всех учеников учителя в подготовки итоговых проектов)				
	- 70-100% обучающихся - 30-69% - до 30%	3,0 2,0 1,0		
	1.7 Подготовка и проведения внеклассных, общешкольных, мероприятий по предмету (месячники, недели и др.)	до 3,0		
	1.9 Вовлечение во Всероссийский конкурс «Большая перемена», «Большие вызовы» (при наличии результата)	до 3,0		
	1.10 Вовлечение обучение в дополнительные образовательные программы, в том числе и в дистанционном формате (Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного образования "Центр для одаренных детей "Поиск", онлайн –курсы образовательного центр Сириус, и др)	До 3 ,0		
К2. Обобщение и распространение передового	2.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т. п.			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	5,0		
	Краевой уровень	3,0		

педагогического опыта	Муниципальный уровень	2,0		
	Уровень образовательной организации	1,0		
	2.2. Участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитать Человека», т.п.)			
	Российский уровень	до 10,0		
	Краевой уровень	до 5,0		
	Муниципальный уровень (победа и призовые места)	2,0		
	Участие	1,0		
	2.3 Участие в конкурсах методических разработок , лучших профессиональных практик, педагогических конкурсах (участие/победитель)			
	Всероссийский уровень	3,0/4,0		
	Краевой уровень	2,0/ 3,0		
Муниципальный уровень	1,0 /2,0			
К3. Участие в методической, научно-исследовательской работе	3.1. Наличие <u>собственных</u> методических и дидактических разработок, публикаций, пособий			
	Пособие	3,0		
	Публикация в печатном издании	2,0		
	Публикация в интернет-издании	1,0		
	3.2. Участие инновационной работе, участие во Всероссийских программах при поддержке Министерством науки и высшего образования РФ, и т.п			
	Всероссийский уровень	3,0		
	Краевой уровень	2,0		
К4. Использование ИКТ в процессе обучения	4.1. Наличие систематически обновляемого сайта или страницы на официальном сайте МКОУ СОШ№12, регулярные публикации на страницах ОО в социальных сетях	1,0- 2,0		
К.5	5.1 Исполнительская дисциплина (своевременное, правильное оформление документации, отчетов, участие в подготовки школы к мероприятиям и т.п)	1,0- 10,0		
Общее количество баллов по всем критериям				

« _____ » _____ 20__ г _____ - / _____ /
Руководитель общеобразовательного учреждения: _____ И.И. Дутова

Члены комиссии
_____/_____/_____/_____/_____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагога библиотекаря МКОУ СОШ №12

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
 за период работы с _____ по _____ 20____ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само-оценка	оценка
К.1 Интенсивность и качество работы	1.1 Рост основных показателей (читаемость, посещаемость, обращаемость) по сравнению с предыдущим учебным годом	1-2 б		
	1.2 Эффективность работы по развитию читательской грамотности читателей (по результатам анализа на основе исследования, мониторинга, посещения и т.п.)	1-2 б		
	1.3 Внедрение информационных технологий в работу библиотеки (ведение электронных баз данных, ведение и пополнение страницы «Школьная библиотека» на сайта, формирование базы полнотекстовых документов, создание информационных продуктов)	1-2 б		
	1.4 Разработка и реализация программы развития ИБЦ на 3-5 лет	1-2 б		
	1.5 Пропаганда чтения как формы культурного досуга	1-2 б		
	1.6 Организация индивидуального и коллективного информирования пользователей	1-2 б		
	1.7 Наличие каталогов и картотек	1-2 б		
	1.8 Разработка библиографических, методико-библиографических документов (закладки, буклеты, аннотированные списки, баннеры и т.п.)	1-2 б		
	1.9 Организация индивидуального и коллективного информирования пользователей	1-2 б		
Итого по направлению				
К.2 Работа с фондом	2.1 Расстановка фонда в соответствии с требованиями по организации библиотечного дела (соблюдение принципов расстановки, расстановка отраслевых документов в соответствии с ББК, визуальное оформление)	1-2 б		
	2.2 Оригинальность оформления фонда (наличие нестандартных разделителей, использование авторских брендов, логотипов, творческих элементов и т.п.)	1-2 б		
Итого по направлению				
К.3 Участие в методической работе	3.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т. п.			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	5,0		
	Краевой уровень	3,0		
	Муниципальный уровень	2,0		
	Уровень образовательной организации	1,0		
	3.2. Участие в профессиональных конкурсах			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	до 10,0		
	Краевой уровень	до 5,0		
	Муниципальный уровень	2,0		
	Уровень образовательной организации	1,0		
	3.3 Участие в конкурсах методических разработок, лучших профессиональных практик, педагогических конкурсах (участие/победитель)			
	Всероссийский уровень	3,0/4,0		
Краевой уровень	2,0/ 3,0			
Муниципальный уровень	1,0 /2,0			

	3.4 Наличие <u>собственных</u> методических и дидактических разработок, публикаций			
	Публикация в печатном издании	2,0		
	Публикация в интернет-издании	1,0		
Итого по направлению				
К4. Использование ИКТ в процессе обучения	4.1. Регулярные публикации на страницах ОО в социальных сетях	1,0- 2,0		
К.5 Организация мероприятий повышающих авторитет школы	5.1 Участие в подготовке и проведение мероприятий, в том числе конкурсных	1,0-2,0		
	5.2 Инициатива, творчество, самостоятельность подход при выполнении работы направленной на формирование положительного имиджа школы	1,0-3,0		
К.6 Исполнительская дисциплина (своевременное, правильное оформление документации и т.п)		1,0- 2,0		
Итого				

« _____ » _____ 20__ г

Руководитель общеобразовательного учреждения: _____ И.И.Дутова

Члены комиссии

_____ / _____ / _____ / _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы старшей вожатой МКОУ СОШ №12

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само-оценка	Оценка комиссии
К.1 Организация деятельности детских общественных объединений, ученического самоуправления.	1.1 Наличие детских общественных объединений, ученического самоуправления. Охват учащихся (в %) детскими общественными объединениями.	Охват 25% - 30% - 16 30% - 50% - 26 Свыше 50% -3 б		
	1.2 Участие членов ДОО и активистов ученического самоуправления в воспитательных программах образовательной организации, курируемых старшим вожатым.	Охват 25% - 30% - 16 30% - 50% - 26 Свыше 50% -3 б		
	1.3 Участие обучающихся в конкурсах детских общественных организаций, ученического самоуправления; в творческих конкурсах, фестивалях, акциях, выставках и т.д.; в муниципальных, региональных, школах актива, семинарах.	2 б. – обучающиеся являются победителями и призерами муниципальных мероприятий и участниками региональных мероприятий по		

		направлениям, курируемым старшим вожатым 3 б. – обучающиеся являются победителями и призерами региональных мероприятий и участниками федеральных и международных мероприятий по направлениям, курируемым старшим вожатым		
Итого по направлению				
К.2 Организация каникулярного отдыха учащихся.	2.1 Уровень организации каникулярного отдыха учащихся; Наличие различных форм организации каникулярного отдыха учащихся.	До 2 б. – единичные мероприятия с обучающимися в каникулярное время 3 б. – разработана программа каникулярного отдыха		
Итого по направлению				
К.3 Доля обучающихся, вовлеченных в массово-досуговую деятельность	3.1 Наличие системы работы по вовлечению обучающихся в массово-досуговую деятельность	1 б. – количество обучающихся составляет от 30% до 40 % 2 б. – количество обучающихся составляет от 41% до 60 % 3б. – количество обучающихся составляет от 61% до 70 %		
Итого по направлению				
К.4 Участие в методической работе	4.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т. п.			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	5,0		
	Краевой уровень	3,0		
	Муниципальный уровень	2,0		
	Уровень образовательной организации	1,0		
	4.2. Участие в профессиональных конкурсах			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	до 10,0		
	Краевой уровень	до 5,0		
	Муниципальный уровень	2,0		
	Уровень образовательной организации	1,0		
	4.3 Участие в конкурсах методических разработок , лучших профессиональных практик, педагогических конкурсах (участие/победитель)			
	Всероссийский уровень	3,0/4,0		
	Краевой уровень	2,0/ 3,0		
	Муниципальный уровень	1,0 /2,0		
	4.4 Наличие <u>собственных</u> методических и дидактических разработок, публикаций			

	Публикация в печатном издании	2,0		
	Публикация в интернет-издании	1,0		
Итого по направлению				
К5. Использование ИКТ в процессе обучения	5.1. Наличие систематически обновляемого сайта или страницы на официальном сайте МКОУ СОШ №12, регулярные публикации на страницах ОО в социальных сетях	1,0- 2,0		
К.6 Организация мероприятий повышающих авторитет школы	6.1 Участие в подготовке и проведение мероприятий, в том числе конкурсных	1,0-2,0		
	6.2 Инициатива, творчество, самостоятельность подход при выполнении работы направленной на формирование положительного имиджа школы	1,0-3,0		
Итого по направлению				
Общее количество баллов по всем критериям				

« _____ » _____ 20__ г

Руководитель общеобразовательного учреждения: _____ И.И.Дутова

Члены комиссии

_____/_____/_____/_____/_____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы социального педагога МКОУ СОШ №12

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само-оценка	Оценка комиссии
К1. Работа с участниками образовательного процесса	1.Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля. (по итогам сдачи отчета, при предоставлении журнала учета и справки по работе с данной группой детей)	1-2 б		
	2.Снижение доли учащихся, охваченных различными видами контроля	1-2 б		
	3.Вовлечение учащихся “группы риска” во внеурочную деятельность и в организационные формы отдыха в каникулярное время	1-2 б		
	4.Аналитическая деятельность работы с семьями, находящимися в сложных жизненных ситуациях	1-2 б		
	5.Оказание консультативной помощи педагогам, родителям учащихся	1-2 б		
	6.Контроль посещаемости учащимися уроков (ведение журнала посещаемости, профилактическая работа с учащимися, пропускающими занятия)	1-2 б		
Итого по направлению				
К.2 Сопровождение обучающихся	2.1 Дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (разработаны программы), выполнение программы в полном объеме			
	Слабоуспевающие ученики	1-2 б		

	Дети «группы риска»	1-2 б		
	Высокомотивированные, одаренные дети	1-2 б		
	2.2 Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся			
	Отрицательная динамика возникновения конфликтов	До 3 б		
Итого по направлению				
К.3 Результаты коррекционно- развивающей деятельности	3.1 Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу			
	3.2 Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска»			
	3.3 Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (не менее чем 75%)			
	3.4 Снижение количества учащихся с аддиктивным и девиантным поведением, состоящих на учете в ПДН			
Итого по направлению				
К.4 Участие в методической работе	4.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т. п.			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	5,0		
	Краевой уровень	3,0		
	Муниципальный уровень	2,0		
	Уровень образовательной организации	1,0		
	4.2. Участие в профессиональных конкурсах			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	до 10,0		
	Краевой уровень	до 5,0		
	Муниципальный уровень	2,0		
	Уровень образовательной организации	1, 0		
	4.3 Участие в конкурсах методических разработок , лучших профессиональных практик, педагогических конкурсах (участие/победитель)			
	Всероссийский уровень	3,0/4,0		
	Краевой уровень	2,0/ 3,0		
	Муниципальный уровень	1,0 /2,0		
4.4 Наличие <u>собственных</u> методических и дидактических разработок, публикаций				
Публикация в печатном издании	2,0			
Публикация в интернет-издании	1,0			
Итого по направлению				
К5. Использование ИКТ в процессе обучения	5.1. Наличие систематически обновляемого сайта или страницы на официальном сайте МКОУ СОШ№12, регулярные публикации на страницах ОО в социальных сетях	1,0- 2,0		
К.6 Организация мероприятий повышающих авторитет школы	6.1 Участие в подготовке и проведение мероприятий, в том числе конкурсных	1,0-2,0		
	6.2 Инициатива, творчество, самостоятельность подход при выполнении работы направленной на формирование положительного имиджа школы	1,0-3,0		
Итого по направлению				
Общее количество баллов по всем критериям				

« _____ » _____ 20__ г

Руководитель общеобразовательного учреждения: _____ И.И.Дутова

Члены комиссии

_____/_____/_____/_____/_____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы учителя логопеда МКОУ СОШ №12

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____ 20____ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само-оценка	Оценка комиссии
К.1 Результативность организационно-методической деятельности педагога	1.1 Положительная динамика в развитии обучающихся по результатам коррекционно-развивающей работы на основании результатов диагностики, проводимой членами ППК (по результатам на первую и последнюю дату отчетного периода)	До 3 б		
	1.2 Личный вклад в повышения уровня развивающей предметно пространственной среды	До 3 б		
	1.3 Участие в психолого-педагогическом консилиуме	До 3 б		
	1.4 Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся	До 3 б		
	1.5 Охват коррекционной помощью (превышение норм плановой наполняемостью)	До 5 б		
Итого по направлению				
К.2 Доля обучающихся, вовлеченных в массово-досуговую деятельность	2.1 Наличие системы работы по вовлечению обучающихся в массово-досуговую деятельность	1 б. – количество обучающихся составляет от 30% до 40 % 2 б. – количество обучающихся составляет от 41% до 60 % 3б. – количество обучающихся составляет от 61% до 70 %		
Итого по направлению				
К.3 Участие в методической работе	3.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т. п.			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	5,0		
	Краевой уровень	3,0		
	Муниципальный уровень	2,0		
	Уровень образовательной организации	1,0		
	3.2. Участие в профессиональных конкурсах			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	до 10,0		
	Краевой уровень	до 5,0		
	Муниципальный уровень	2,0		
	Уровень образовательной организации	1, 0		
	3.3 Участие в конкурсах методических разработок , лучших профессиональных практик, педагогических конкурсах (участие/победитель)			
	Всероссийский уровень	3,0/4,0		
	Краевой уровень	2,0/ 3,0		
Муниципальный уровень	1,0 /2,0			

	4.4 Наличие <u>собственных</u> методических и дидактических разработок, публикаций			
	Публикация в печатном издании	2,0		
	Публикация в интернет-издании	1,0		
Итого по направлению				
К4. Использование ИКТ в процессе обучения	4.1. Наличие систематически обновляемого сайта или страницы на официальном сайте МКОУ СОШ №12, регулярные публикации на страницах ОО в социальных сетях	1,0- 2,0		
К.5 Организация мероприятий повышающих авторитет школы	5.1 Участие в подготовке и проведение мероприятий, в том числе конкурсных	1,0-2,0		
	5.2 Инициатива, творчество, самостоятельность подход при выполнении работы направленной на формирование положительного имиджа школы	1,0-3,0		
Итого по направлению				
Общее количество баллов по всем критериям				

« _____ » _____ 20__ г

Руководитель общеобразовательного учреждения: _____ И.И.Дутова

Члены комиссии

_____ / _____ / _____ / _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагога – психолога МКОУ СОШ №12

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само-оценка	Оценка комиссии
К.1 Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения	Высокий уровень проведенных диагностических обследований	1-2 б		
	Высокий уровень проведенных психопрофилактических занятий	1-2 б		
	Высокий уровень проведенных психологических консультаций	1-2 б		
	Участие в ППК. Подготовка документов	1-2 б		
	Участие в организации и проведении родительских лекториев и других мероприятиях для родителей	1-3 б		
Итого по направлению				
К.2 Сопровождение обучающихся	2.1 Дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (разработаны программы), выполнение программы в полном объеме			
	Слабоуспевающие ученики	1-2 б		

	Дети «группы риска»	1-2 б		
	Высокомотивированные, одаренные дети	1-2 б		
	2.2 Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся			
	Отрицательная динамика возникновения конфликтов	До 3 б		
Итого по направлению				
К.3 Результаты коррекционно- развивающей деятельности	3.1 Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы учащихся, включенных в коррекционно-развивающую работу			
	3.2 Положительная динамика развития познавательной и эмоционально-волевой сферы детей «группы риска»			
	3.3 Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (не менее чем 75%)			
	3.4 Снижение количества учащихся с аддиктивным и девиантным поведением, состоящих на учете в ПДН			
Итого по направлению				
К.4 Участие в методической работе	4.1. Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и т. п.			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	5,0		
	Краевой уровень	3,0		
	Муниципальный уровень	2,0		
	Уровень образовательной организации	1,0		
	4.2. Участие в профессиональных конкурсах			
	Всероссийский, межрегиональный уровень	до 10,0		
	Краевой уровень	до 5,0		
	Муниципальный уровень	2,0		
	Уровень образовательной организации	1,0		
	4.3 Участие в конкурсах методических разработок , лучших профессиональных практик, педагогических конкурсах (участие/победитель)			
	Всероссийский уровень	3,0/4,0		
	Краевой уровень	2,0/ 3,0		
	Муниципальный уровень	1,0 /2,0		
4.4 Наличие <u>собственных</u> методических и дидактических разработок, публикаций				
Публикация в печатном издании	2,0			
Публикация в интернет-издании	1,0			
Итого по направлению				
К5. Использование ИКТ в процессе обучения	5.1. Наличие систематически обновляемого сайта или страницы на официальном сайте МКОУ СОШ№12, регулярные публикации на страницах ОО в социальных сетях	1,0- 2,0		
К.6 Организация мероприятий повышающих авторитет школы	6.1 Участие в подготовке и проведение мероприятий, в том числе конкурсных	1,0-2,0		
	6.2 Инициатива, творчество, самостоятельность подход при выполнении работы направленной на формирование положительного имиджа школы	1,0-3,0		
Итого по направлению				
Общее количество баллов по всем критериям				

« _____ » _____ 20__ г

Руководитель общеобразовательного учреждения: _____ И.И.Дутова

Члены комиссии

_____/_____/_____/_____/_____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Эффективности деятельности заместителя директора по воспитательной работе общеобразовательного учреждения МКОУ СОШ № 12 Красногвардейского муниципального района Ставропольского края

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка комиссии
К.1 Организация внеурочной деятельности				
1.1 Организация внеурочной деятельности	Количество учащихся, вовлеченных во внеурочные мероприятия, от общего количества учащихся	Свыше 70%-2 балла; От 50% до 70%-1 балл; Менее 30%-0 баллов.		
1.2.Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, и совершенствование форм и содержание отдыха и оздоровление детей и подростков	Процент охвата учащихся различными формами оздоровления и отдыха, от общего количества учащихся	Свыше 70%-1 балл; Менее 50%-0 баллов.		
1.3.Трудовая занятость несовершеннолетних	Процент охвата учащихся различными формами трудовой занятости от общего количества учащихся от 14 до 18 лет	Охват Свыше 15%-2 балла; 14%-10%-1 балл; 9% и ниже-0 баллов.		
1.4 Вовлечение во «Большая перемена», «Большие вызовы» (при наличии результата)	Всероссийский конкурс «Большая перемена», «Большие вызовы» (при наличии результата)	до 3,0		
ИТОГО по направлению:				
К.2.Качество воспитательного процесса				
2.1.Качество организации работы внутришкольного контроля	наличие мониторинга и анализа;	Наличие-1 Нет-0		
2.2.Сочетание принципов единоначалия самоуправления	Вовлечение обучающихся и школьные объединения в образовательном учреждении или их отсутствие	Факт создания детских объединений в образовательном учреждении или их отсутствие Наличие-1 Нет-0		
	Организация работы органов ученического самоуправления	Участие в краевых мероприятиях – 2б в муниципальных – 1 б		
ИТОГО по направлению:				
К.3.Результативность методической работы, повышение профессиональной компетентности кл.руководителя				
3.Результативность методической работы, повышение профессиональной компетентности кл.руководителя, вожатой, ПДО	Организация и проведение семинаров, совещаний, выступления	Факт наличия методических конференций, Проведения-3 Нет-0		
	Результативность участия в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях	в муниципальный уровень (победа)-2 б. -краевой уровень (победа)- 3 б.		
	Личное участие	в Факт участия		

	профессиональных конкурсах, муниципальных уровнях:	муниципальный уровень-2 б. -краевой уровень-3 б.		
ИТОГО по направлению:				
К.4. Организация и курирование опытно-экспериментальной деятельности школы по воспитательной работе				
4.1 Наличие опытно-экспериментальной деятельности ОУ в рамках воспитательного направления	Факт наличия	Наличие -4 балла		
ИТОГО по направлению:				
К.5. Результативная работа с детьми группы риска				
5.1 Отсутствие правонарушений и ОДН среди учащихся школы		Отсутствие-3 балла		
5.2 Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений	Факт наличия обучающихся состоящих на учете	Отсутствие -3 балла; Снижение количества 1-2 б Есть-0 баллов.		
ИТОГО по направлению:				
К.6. Сохранение здоровья учащихся ОУ				
6.1 Наличие случаев травматизма среди обучающихся и членов коллектива школы во время учебно-воспитательного процесса	Факт наличия	Нет-2 балла; Есть-0 баллов		
ИТОГО по направлению:				
К.7. Работа с родителями				
7.1 Эффективность организации работы с родителями		Наличие положительных отзывов-1 балл		
7.2 Организация образовательных акций, мероприятий с участием родителей обучающихся		До 3б		
7.2 Вовлечение родителей в конкурсы, соревнования, совместно с обучающимися		До 3 б		
К.8. Развитие социального партнерства				
8.1 Реализация социальных проектов разного уровня		Факт реализации -3 балла		
8.2 Вовлечение детей в конкурсное движение	Уровень участия в конкурсах социальных проектов	Федеральный уровень-3 балла; Региональный -2 балла Муниципальный-1 балл		
ИТОГО по направлению:				
Всего баллов				

Подпись работника: _____

С результатами согласен: _____

Руководитель образовательного учреждения: _____ Дутова И.И.

Члены комиссии:

_____/_____
_____/_____
_____/_____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Эффективности деятельности заместителя директора по учебно - воспитательной работе
общеобразовательного учреждения МКОУ СОШ № 12 Красногвардейского муниципального округа
Ставропольского края

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
за период работы с _____ по _____ 20__ года

Наименование критерия	Наименование показателя	Расчет показателей	самооценка	Комиссия
1.Сохранность контингента обучающихся	- увеличение количества обучающихся учреждения в сравнении с прошлым годом	1 б		
	-отсутствие учащихся, не посещающих учебные занятия по неважительной причине	1 б		
	-отсутствие учащихся систематически пропускающих учебные занятия по неважительной причине	1 б		
2.Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	- уменьшение количества второгодников в сравнении с прошлым годом или полное отсутствие	1 б		
	- увеличение количества учащихся обучающихся на «отлично», на «хорошо» в сравнении с прошлым годом	2 б		
3.Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	Профильные классы	4 б		
	Система предпрофильной подготовки	До 3 б		
4.Реализация социокультурных проектов	- наличие научного общества учащихся	1 б		
	- реализация социальных проектов	1 б		
5.Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	- наличие плана мероприятий по привлечению молодых специалистов	1 б		
	- наличие молодых специалистов (стаж до 3 лет)	3 б		
	- наличие 30 %учителей в учреждении моложе 40 лет	2 б		
6. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	- наличие победителей и призеров заключительного этапа Всероссийской олимпиады по учебным предметам	4 б		
	- наличие победителей и призеров регионального этапа Всероссийской олимпиады по учебным предметам	4б		
	- наличие победителей в очных олимпиадах, соревнованиях, смотрах, конкурсах Северо-Кавказского федерального округа, всероссийских, краевых	4б		
7.Качество организации работы внутришкольного контроля	- наличие мониторинга и анализа; посещение уроков, мероприятий	2 б		
8. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	- отсутствие травм, полученных учащимися (воспитанниками) в ходе образовательного процесса	2б		
9. Информационная активность	- своевременное размещение на официальном сайте информационных ресурсов, содержащих информацию деятельности образовательной организации	1 б		
10.Работа с кадрами	- организация аттестации педагогических кадров	1б		
	- участие педагогов в НЭР, семинарах, конкурсах	1 б		
	- наличие победителей и призеров конкурсов всероссийского уровня			

	профессионального мастерства	-3 -регионального уровня-2 -муниципального уровня -1		
	-личное участие в профессиональных конкурсах, смотрах	-всероссийского уровня -3 -регионального уровня-2 -муниципального уровня -1		
11. Работа с родителями	Эффективность организации работы с родителями	Наличие положительных отзывов – до 3 баллов		
	-зарегистрированные обращения граждан, устные обращения	Отсутствие жалоб – 1 балл; Наличие жалоб-0		
12. Участие методических мероприятий	школы в Участие в проведение методических мероприятий			
	-всероссийский уровень	10 б		
	-краевой	5 б		
	-муниципальный	3 б		

« _____ » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель общеобразовательного учреждения: _____ И.И. Дутова

Члены комиссии

_____/_____
_____/_____
_____/_____

Приложение № 2
к положению об оплате труда
МКОУ СОШ №12

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

Форма расчётного листа с работниками
МКОУ СОШ №12

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

ФИО

Организация: МКОУ СОШ №12

Подразделение: Местный бюджет

К выплате:

Должность: секретарь

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Доплата за сложность и напряженность						Профсоюзные взносы		
Компенсационные выплаты						Выплачено:		
Совмещение должностей								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей:

Приложение № 2
к положению об оплате труда
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работодателя:
Утверждаю
Директор МКОУ СОШ № 12
И.И.Дутова
12 января 2024 года

Форма расчётного листа с работниками
МКОУ СОШ №12

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
А.Н.Долгова
12 января 2024 года

Приложение № 4
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

**Правила внутреннего трудового распорядка в муниципальном казённом
общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №12»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют внутренний трудовой распорядок в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №12» (далее – Школа), порядок приема и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации Школы, режим рабочего времени, его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1.2. Правила составлены в соответствии со ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации, ч. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативно-правовыми актами, Уставом школы.

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

. Основные права и обязанности работников

2.1 Работник школы имеет права и обязанности, предусмотренные Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

2.2. Работник школы имеет право на:

2.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.2.2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

2.2.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

2.2.4. Отдых установленной продолжительности;

2.2.5. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.2.6. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

2.2.7. Объединение, включая право на создание профсоюзов;

2.2.8. Участие в управлении школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»;

2.2.9. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.2.10. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;

2.2.11. Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством;

2.2.12. Прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории по профилю педагогической деятельности.

2.3. Работник школы обязан:

2.3.1. Добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные трудовым законодательством, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12», Правилами внутреннего трудового распорядка;

2.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;

2.3.3. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

2.3.4. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы;

2.3.5. Содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

2.3.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.7. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

2.3.8. Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

2.3.9. Быть всегда вежливым, внимательным к обучающимся, родителям обучающихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей; соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

2.3.10. Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, профессиональную квалификацию, быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

2.3.11. Проходить аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности один раз в пять лет;

2.3.12. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки;

2.4. Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся. 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; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации школы.

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

3. Основные права и обязанности администрации Школы

3.1. Администрация школы в лице директора и/или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

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

3.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

3.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

3.1.5. Принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, установленном Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12».

3.2. Администрация школы обязана:

3.2.1. Соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;

3.2.2. Предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

3.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

3.2.4. Контролировать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12», настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;

3.2.5. Своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;

3.2.6. Организовать условия труда работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования и безопасные условия труда;

3.2.7. 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, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

3.2.8. 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;

3.2.9. Обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях;

3.2.10. Принимать меры к своевременному обеспечению общеобразовательного учреждения необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

3.2.11. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников школы, контролировать знание и соблюдение обучающимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

3.2.12. Организовывать горячее питание обучающихся и сотрудников школы;

3.2.13. 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;

3.2.14. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых школой, о случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в ОО АМО.

4. Рабочее время и его использование

4.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12», настоящими Правилами, Должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается: учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

4.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени определяемого в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, совещаний, родительских собраний, индивидуальных консультаций учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.3. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются продолжительность урока и перемены.

4.4. Рабочий день учителя начинается за 20 мин до начала уроков. Урок начинается со звонком о начале, прекращается со 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 обучающихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

4.5. В случаях опоздания обучающихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора. Учитель не может не допускать опоздавших учащихся на занятия.

4.6. По окончании рабочего времени кабинеты закрываются на ключ. Открывают и закрывают кабинеты учителя.

4.7. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником. При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года за исключением случаев сокращения количества классов, групп.

4.8. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. График утверждается директором школы. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.9. Привлечение отдельных работников школы к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу администрации. Оплата работы или дни отдыха в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ. Дни отдыха педагогическим работникам предоставляются с их согласия в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Не привлекаются к сверхурочным работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

4.10. В целях обеспечения порядка и дисциплины в школе установлено дежурство учителей до уроков и во время перемен. Дежурный учитель обязан приходить за 30 минут до начала уроков. График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской.

4.11. 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 и работе по плану школы. По соглашению администрации школы 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 договорам и должностной инструкции. По соглашению с администрацией школы в период каникул работник может выполнять иную работу. Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора школы не позднее чем за две недели до начала каникул.

4.12. Заседания школьных методических объединений учителей проводятся по плану. Общие родительские собрания созываются не реже 2 раз в год, классные – не реже 4 раз в год.

4.13. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;

удалять обучающихся с уроков;

оставлять обучающихся в кабинетах одних, без учителя.

4.14. Администрации школы запрещается:

привлекать обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;

отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей о проведения разного рода мероприятий;

созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.15. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс после начала урока занятия разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии обучающихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

5. Время отдыха

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

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

5.3. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Их общий срок, как правило, не должен превышать длительности рабочего отпуска. Краткосрочные неоплачиваемые отпуска администрация обязана предоставить в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью обозначенной в Коллективном договоре, а также в других случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6. Поощрения за успехи в работе

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

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

6.2. Поощрения применяются администрацией школы. Профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

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

6.4. 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.

6.5. При применении мер общественного, морального и материального поощрения при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12», настоящими Правилами, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы налагает следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Дисциплинарное взыскание налагается только директором школы. Администрация школы имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение. Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания в отпуске.

7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и Устава муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12» может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.6. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Администрация школы по своей инициативе или просьбе самого работника имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах к работнику не применяются.

8. Заключительные положения

8.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы, с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы. С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в школу работник до начала выполнения своих трудовых обязанностей.

Приложение №3
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12

_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:

Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12

_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА МУНИЦИПЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 12»
НА 2024-2027 ГГ

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственный	Срок	стоимость	2024 г.	2025 г.	2026г.
1. Совершенствование системы охраны труда							
1.1.	Предоставление сведений о несчастных случаях и авариях на производстве руководителю организации	Завхоз	В течение одного рабочего дня со дня возникновения случая	–			
1.2	Проводить вводный, первичный, повторный инструктажи с работниками в порядке и сроки, установленные ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общее положение.»	Завхоз, директор, зам.дир по ВР	2 раза в год	-	2	2	2

1.3	Обновление инструктажей по технике безопасности и охране труда	Пред.профкома	По мере необходимости	-			
1.4	Обучение и проверка знаний по охране труда	комиссия		1000	1		
1.5	Организация кабинета, приобретение необходимых пособий	Пред.профкома	В течение года	2000	1	1	
1.6	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Комиссия по ОТ	2 раза в год (весна, осень)		2	2	2
1.7	Проводить замеры контуров защитного заземления и зануления, сопротивления изоляции электропроводов	директор	1 раз в год		1	1	1
1.8	Проверка наличия спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Пред.профкома, директор	постоянно		1	1	1
1.9	Информировать работников под расписку об условиях и охране труда на их рабочих местах и полагающихся средств индивидуальной защиты	Пред.профкома, директор	постоянно		1	1	1
1.10	Обеспечить своевременное обучение работников по охране труда	директор	регулярно	За счет взносов в ФСС России	-	3	-
1.11	Создание комиссии по обучению и проверке знаний требований охраны труда	Пред.профкома,			1	1	1
1.12	Организация проведения обучения на 1-ю группу по электробезопасности	директор			1		
1.13	Организация проведения обучения ответственного за теплохозяйство	директор			1		
1.14	Организация и проведение административно-	директор	регулярно		1	1	1

	общественного контроля по ОТ						
1.15	Внесение предложений по совершенствованию системы охраны труда в организации	Завхоз	По мере появления предложений	–			
2. Организация работы по улучшению условий труда							
2.1.	Разработка и утверждение плана мероприятий по улучшению условий труда на следующий год	Завхоз	До 20 декабря текущего года	–			
2.3.	Проверка исправности работы системы пожарной сигнализации	Завхоз	Ежемесячно до 5-го числа каждого месяца	–			
2.4.	Проверка исправности производственного оборудования	Завхоз	Ежедневно перед началом рабочей смены	–			
2.5.	Контроль своевременности проведения ремонта вышедшего из строя оборудования	Завхоз	По мере возникновения неисправности	За счет средств организации			
2.6.	Приобретение спецодежды (замена изношенной спецодежды)	директор	По мере возникновения необходимости в приобретении (замене)	За счет взносов в ФСС России			
3. Проведение профилактических и оздоровительных мероприятий							
3.1.	Проведение периодических медосмотров сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда	директор	В сроки, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 12	За счет средств организации	1	1	1

			апреля 2011 г. № 302н				
3.2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	директор	постоянно				
3.3	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (маски), дезинфицирующими средствами для рук	директор	постоянно				
3.2.	Приобретение путевок в санатории для сотрудников, занятых на вредных производствах	директор	При направлении сотрудника на санаторно-курортное лечение	За счет взносов в ФСС России			
4. Проведение специальной оценки условий труда							
4.1.	Заключение со специализированной организацией договора на проведение специальной оценки условий труда	завхоз	По мере необходимости проведения специальной оценки	—			
4.3.	Проведение внеплановой специальной оценки условий труда: – в случае ввода в эксплуатацию новых рабочих мест; – в случае изменения технологического процесса производства; – в случае замены оборудования; – в других случаях, когда требуется внеплановая оценка	Завхоз директор	В течение шести месяцев с даты появления основания для проведения внеплановой спецоценки	За счет взносов в ФСС России			

Приложение № 4
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

Перечень
должностей с ненормированным рабочим днём и продолжительностью
дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.119 ТК РФ)

Наименование должностей

Директор школы	5 календарных дней
Заместитель директора	5 календарных дней
Заведующий хозяйством	5 календарных дней
Повар	5 календарных дней

Приложение № 5
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

Перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах
с вредными и (или) опасными условиями труда

Наименование должностей

Наименование должности	% доплаты	Степень вредности
Повар	12	3.2

Приложение № 6
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

**Состав комиссии по трудовым спорам в
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г**

Председатель комиссии:	Дутова Ирина Ивановна- директор муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»
Члены Комиссии :	Долгова Алла Николаевна- председатель ПК
	Дзюба Елена Ивановна– учитель химии муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»
	Баркова Марина Ивановна- учитель метематики муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»

Приложение № 7
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 12»,
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕСПЛАТНОЙ СПЕЦОДЕЖДОЙ,
СПЕЦОВУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

№ п/п	Наименование должности	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		перчатки резиновые	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2.	Дворник	Перчатки резиновые	12 пар
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		сапоги резиновые	
		Валенки (зимой)	1 пара
		Галоши	1 пара
		Куртка на утеплённой подкладке (зимой)	1 шт.
		Плащ непромокаемый	1 шт.
Рукавицы комбинированные	6 пар		
Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.		
3.	Педагог-библиотекарь	халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 2 года
4.	Педагог-психолог	халат для защиты от общих производственных загрязнений	4 шт
		полотенце	4 шт
		косынка или колпак	1 шт
5.	Логопед	халат для защиты от общих производственных загрязнений	4 шт
		полотенце	4 шт
		косынка или колпак	1 шт

6.	Рабочий по КОРЗ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Респиратор	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	12 пар
7.	Сторож (вахтер, гардеробщик)	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
8.	Повар	Куртка белая х/б	2 шт
		Колпак или косынка	2 шт
		Фартук из плотной ткани	2 шт
		Полотенце	2 шт
		Тапочки с задником	2 шт
9.	Завхоз	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
10.	Подсобный рабочий	Рукавицы комбинированные	1 шт.
		халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт
		косынка или колпак	2 шт
		фартук водонепроницаемый с нагрудником	2 шт
11.	Кладовщик	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

Приложение №8
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

**НОРМЫ И ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КОТОРЫЕ ДАЮТ ПРАВО
НА ПОЛУЧЕНИЕ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

№ п/п	Наименование должности	Наименование моющих средств	Ед. измерения	Количество на месяц
1	Педагог	МЫЛО	грамм	200
2	Дворник	МЫЛО	грамм	200
3	Уборщик производственных и служебных помещений	МЫЛО	грамм	200
4	гардеробщик	МЫЛО	грамм	200
5	Кладовщик	МЫЛО	грамм	200
6	Рабочий по КОРЗ	МЫЛО	грамм	200
7	Подсобный рабочий	МЫЛО	грамм	200
8	Повар	МЫЛО	грамм	200
9	медсестра	МЫЛО	грамм	200

Приложение № 9
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

Состав комиссии по охране труда

МКОУ СОШ №12

Председатель комиссии	Дутова Ирина Ивановна- директор муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»
Секретарь комиссии	Долгова Алла Николаевна- председатель ПК
Члены Комиссии	Рязанцева Ольга Викторовна- заместитель директора по УВР муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»
	Марцинкевич Ирина Николаевна- заместитель директора по ВР муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»
	Дутов Виктор Николаевич – преподаватель- организатор ОБЖ муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»

Приложение № 10
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю директор
МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

Перечень
должностей и профессий с вредными и тяжелыми условиями труда
МКОУ СОШ №12

№	Наименование должностей и профессий	Количество дополнительных календарных дней к трудовому отпуску
1	Повар	7

Приложение № 11
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024 года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

**Состав комиссии по контролю за выполнением пунктов коллективного
договора МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г**

Председатель комиссии:	Дутова Ирина Ивановна- директор муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»
Секретарь комиссии :	
Члены Комиссии :	Долгова Алла Николаевна- председатель ПК Азарова Юлия Алексеевна – учитель ИЗО муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»
	Мельникова Лариса Александровна- учитель начальных классов муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №12»

Приложение №12
к коллективному договору
МКОУ СОШ №12 на 2024-2027 г.г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ № 12
_____ А.Н.Долгова
12 января 2024года

От работодателя:
Утверждаю
директор МКОУ СОШ № 12
_____ И.И.Дутова
12 января 2024 года

Трудовой договор с работниками МКОУ СОШ №12

Трудовой договор № ____
с работником муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №12»
с.Красногвардейское « ____ » _____ 20 ____ г.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №12», в лице директора _____, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и _____ именуемый в дальнейшем Работник, с другой стороны, (вместе в тексте именуемые Стороны), заключили настоящий договор о нижеследующем:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности уборщик производственных и служебных помещений, ____ ставка, постоянно.

1.2. Работа в организации является для Работника основной.

1.3. Работник обязан приступить к работе « ____ » _____ года.

1.4. Работник обязуется лично выполнять в соответствии с условиями настоящего трудового договора следующую работу:

Должностные обязанности:

- убирает закрепленные за ним служебные и учебные помещения школы(классы, кабинеты, коридоры, лестницы, санузлы, туалеты и пр.)
- удаляет пыль, подметает и моет вручную или с помощью машин и приспособлений стены, полы, оконные рамы и стекла, мебель и ковровые изделия.
- очищает урны от бумаги и промывает их дезинфицирующим раствором, собирает мусор и относит его в установленное место.
- чистит и дезинфицирует унитазы, раковины и другое санитарно-техническое оборудование.
- соблюдает правила санитарии и гигиены в убираемых помещениях, осуществляет их проветривание, включает и выключает освещение в соответствии с установленным режимом.
- готовит с соблюдением правил безопасности необходимые моющие и дезинфицирующие растворы.
- соблюдает правила техники безопасности и противопожарной безопасности.

- наблюдает за порядком на закрепленном участке, тактично пресекает явные нарушения порядка со стороны обучающихся и в случае неподчинения законному требованию сообщает дежурному педагогу.
- в начале и в конце каждого рабочего дня осуществляет обход закрепленного участка с целью проверки исправности оборудования, мебели, замков и иных запорных устройств, оконных стекол, кранов, раковин, санузлов., электроприборов (выключателей, розеток, лампочек и т.п.) и отопительных приборов. В случае обнаружения неисправностей, поломок оборудования и т.п. немедленно сообщает завхозу школы.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Работник имеет право на:

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

2.2. Работник обязан:

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

2.3. Работник обязуется соблюдать режим конфиденциальности в отношении информации, ограниченной к распространению законодательством РФ, если такая информация стала известна ему при исполнении трудовых обязанностей.

Перечень сведений конфиденциального характера в МКОУ СОШ №12

2.3.1. Персональные данные работников и физических лиц по договорам:

- Фамилия, имя, отчество (при наличии)
- Место и дата рождения
- Адрес регистрации
- Адрес проживания
- Паспортные данные (серия, номер паспорта, кем и когда выдан)
- Информация о трудовой деятельности (место работы, должность, период работы, причины увольнения)
- Телефонный номер (домашний, рабочий, мобильный)
- Семейное положение и состав семьи
- Оклад
- Сведения о воинском учете (категория запаса, воинское звание, категория годности к военной службе, информация о снятии с воинского учета);
- Сведения об отсутствии судимости;
- Информация о приеме на работу, должности (должностях), увольнении;
- Информация об образовании, квалификации, наличии специальных знаний, специальной подготовки;

- Информация об отпусках и командировках;
 - Информация о состоянии здоровья;
 - Информация об обязательном страховании, присвоении ИНН.
- 2.3.2. Персональные данные детей, их родителей (законных представителей):
- Фамилия, имя, отчество (при наличии)
 - Паспортные данные (серия, номер паспорта, кем и когда выдан)
 - Сведения из свидетельства о рождении;
 - Адрес регистрации
 - Адрес проживания
 - Телефонный номер (домашний, рабочий, мобильный)
 - Данные о состоянии здоровья (диагнозы, история болезней);
 - Информация об усыновлении, а также из документа, который подтверждает родство ученика с родителем (законным представителем);
 - Сведения из документа, который подтверждает право на пребывание на территории РФ;
 - Информация медицинских заключении и профилактического медосмотра, рекомендаций ПМПК;
 - Сведения из аттестата и других документов, которые содержат информацию об успеваемости ученика;
 - Информация из документов о предоставлении льгот.
- 2.3.3. Безопасность школы:
- Информация, которая содержится в акте обследования и категорирования школы и ее территории;
 - Сведения из перечня мероприятий по обеспечению антитеррористической защищенности школы и ее территории.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

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

12. Работодатель обязан:

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

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата ____ ставки в размере:

- а) должностной оклад - _____ рублей ____ копеек
- б) производить доплату до МРОТ – _____ рублей ____ копеек.

4.2. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Работнику устанавливается продолжительность рабочего времени _____ часов

5.2. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

5.3. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его заявлению, может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ, НАСТОЯЩИМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник имеет право на дополнительное страхование.

6.3 Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором – педагогические работники организации, проживающие и работающие в сельской местности, пользуются правом на предоставление компенсации в размере 100% на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

VII. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

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

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

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

IX. ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

9.1.Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей

права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №12», село Красногвардейское, ул.Школьная 12. Телефон: 2-56-80 ИНН:2611006056 КПП:261101001	
директор _____ / _____ / « » 20 г.	_____ / _____ / « » 20 г.