

**От работников:**

Председатель  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации


  
(подпись)  
«09» марта 2022 г.

Е.В. Фомина  
(Ф.И.О.)



**От работодателя:**

Директор  
МБОУ «СОШ №55»

  
(подпись) Т.Г. Миронова  
(Ф.И.О.)

«09» марта 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа №55»  
(МБОУ «СОШ №55»)**

на 2022 - 2025 годы

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
«09» марта 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ  
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ  
№55/ ОТ "14" -03- 2022  
22



## Оглавление

<b>I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....</b>	<b>3</b>
<b>II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....</b>	<b>6</b>
<b>III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ .....</b>	<b>11</b>
<b>IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....</b>	<b>20</b>
<b>V. ОТЧЕТНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.....</b>	<b>28</b>
<b>VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....</b>	<b>32</b>
<b>VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.....</b>	<b>35</b>
<b>VIII. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА. ....</b>	<b>36</b>
<b>IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО .....</b>	<b>40</b>
<b>X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....</b>	<b>45</b>
<b>XI. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....</b>	<b>49</b>
<b>XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА .....</b>	<b>50</b>
<b>XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....</b>	<b>51</b>

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №55».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице руководителя Мироновой Татьяны Григорьевны (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Фоминой Елены Валерьевны, (далее – «Профком»). Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

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

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1 % от заработной платы.

1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации. оформляются в виде приложения, которое регистрируется в органе по труду города.

1.9. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

1.13. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ №55»;
- положение о компенсационных выплатах;
- положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
- положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о премировании работников МБОУ «СОШ №55»;
- план переподготовки кадров;
- другие локальные нормативные акты.

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

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным

ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса;
- другие формы.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБОУ «СОШ №55» единственным полномочным представителем работников образовательной организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

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

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

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

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа<sup>1</sup>

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

---

<sup>1</sup> Статья 68 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательной организации, коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации<sup>2</sup>.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки<sup>3</sup>, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие выплаты и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором<sup>4</sup>.

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

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

---

<sup>2</sup> Часть третья статьи 68 ТК РФ.

<sup>3</sup> Пункт 1.4 приложения № 2. Приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №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».

<sup>4</sup> Статья 60 ТК РФ.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.<sup>5</sup>

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

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

2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательной организации.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.<sup>6</sup>

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

На педагогического работника общеобразовательной организации с его согласия приказом руководителя образовательной организации могут возлагаться функции классного руководителя.

---

<sup>5</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>6</sup> Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №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».



2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)(Глава 12 ТК РФ).

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

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

#### **2.12. Работодатель обязуется:**

2.12.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.<sup>7</sup>

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

2.12.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.<sup>8</sup>

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

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;

<sup>7</sup> Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

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

— обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

— обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

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

2.12.6. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

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

2.12.8. Заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца сообщать о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых

договоров, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, проект нового штатного расписания список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

2.16. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

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

### **III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работников общеобразовательных организаций Алтайского края, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования, устанавливается согласно Приказа комитета по образованию

администрации г. Барнаула от 27.06.2019г. №1239-осн «Об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций».

3.2. Заработная плата работников МБОУ «СОШ №55» устанавливается в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением.

3.3. Оплата труда работников МБОУ «СОШ №55» производится на основании Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №55» (далее- Положение) Приложение № 2

3.4. Фонд оплаты труда МБОУ «СОШ №55» состоит из базовой и стимулирующей частей.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №55» обеспечивает гарантированную заработную плату:

- административно-управленческому персоналу;
- педагогическим работникам;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- обслуживающему персоналу.

3.6. Базовая часть оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей и специальных частей.

Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников исходит из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалифицированных групп не ниже минимальных окладов согласно Приложения № 1

3.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников увеличиваются на основании НПА администрации города Барнаула в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.9. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- средней наполняемости классов по школе;
- специфики работы.

3.10. Применение повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, среднюю наполняемость классов, специфику работы осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работе.

При наличии у педагогических работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины определяются по каждому основанию отдельно и суммируются.

3.11. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время,<sup>9</sup> работе в выходные и праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);
- выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетом, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);
- выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- персонифицированная доплата;
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

3.12. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.13. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МБОУ «СОШ №55» и согласовываются с профсоюзной организацией.

3.14. Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты за результативность и качество работы;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное изучение;
- ежемесячные выплаты за непрерывный стаж работы;
- ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;
- ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу, выплачивается первые 3 года ежемесячная

---

<sup>9</sup> Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительная надбавка: первый год – 30 процентов к должностному окладу; второй год – 20 процентов к должностному окладу; третий год – 10 процентов к должностному окладу;

— для педагогических работников, выпускникам учреждений высшего образования и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступивших на работу в общеобразовательную организацию, в течение первых трех лет устанавливается повышающий коэффициент 5% к должностному окладу;

— ежемесячные выплаты за результаты и качество работы, связанные с инновационной деятельностью;

— единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждение почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

Ежемесячные выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом МБОУ «СОШ №55» и согласованным с выборным профсоюзным комитетом.

Размер ежемесячных выплат за результативность и качество работы педагогическим работникам определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом МБОУ «СОШ №55», путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

Ежемесячные выплаты за результаты и качество работы, связанные с инновационной деятельностью устанавливаются в зависимости от показателей оценки профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Порядком распределения средств на стимулирование инновационной деятельности между педагогическими работниками, заместителями руководителя МБОУ «СОШ №55».

Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждение почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя МБОУ «СОШ №55» за счет сложившейся экономии по ФОТ, с учетом мнения с выборного профсоюзного органа.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательной организацией самостоятельно.

Распределение общей и специальной частей ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждения, на основании представления руководителя МБОУ «СОШ №55» с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому может определяться в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании Положения о распределении стимулирующей оплаты труда. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

3.15. Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.16. Размеры окладов (должностных окладов) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалифицированных групп не ниже минимальных окладов согласно Приложения № 1

3.17. Виды выплат компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяется локальными актами МБОУ «СОШ №55».

3.18. Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

— выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время<sup>10</sup>, работе в выходные и праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

— выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

— иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

---

<sup>10</sup> Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

3.19. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.20. Виды выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяется локальными актами МБОУ «СОШ №55».

3.21. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;
- за интенсивность и высокие результаты труда
- премии по итогам работы (9 месяцев, год);
- иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами МБОУ «СОШ №55».

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом МБОУ «СОШ №55», согласованным с профсоюзной организацией.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме утвержденной локальным актом МБОУ «СОШ №55», путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда МБОУ «СОШ №55» разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальными актами МБОУ «СОШ №55», согласованные с профсоюзной организацией.

Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами МБОУ «СОШ №55», производятся за счет экономии средств ФОТ МБОУ «СОШ №55».

3.22. Заработная плата руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно Положения.

3.23. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Датами выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа каждого месяца (но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Часть 6 Статьи 136 ТК РФ. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников установить в коллективном договоре соотношения частей заработной платы, руководствуясь пунктом 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.



3.24. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.<sup>12</sup>

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

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

3.26. Выплачивать заработную плату работнику на банковскую карту.

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

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

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

— о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

— об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.28. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организацией. (ст.136 ТК РФ).

Формировать фонд оплаты труда на основании нормативно-подушевого финансирования, штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ).

Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда МБОУ «СОШ №55»

3.29. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

— при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации,

---

<sup>12</sup> Часть 1 Статьи 236 ТК РФ

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Перечнем, определенном в Приложении №1 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса об оплате труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием является заявление работника, ходатайство руководителя органа управления образованием или руководителя образовательной организации, копия аттестационного листа или выписка из приказа Министерства об установлении квалификационной категории.

Указанные документы подаются на имя министра образования и науки Алтайского края для рассмотрения и принятия решения.<sup>13</sup>

3.30. Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на **один год** со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию;
- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанный период является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя муниципального органа управления образованием или руководителя образовательной организации, копия аттестационного листа или выписка из приказа о результатах аттестации, иные документы, подтверждающие данные основания. Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

---

<sup>13</sup> п.8.2.3. Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, продленного на 2019 – 2021 годы;

Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи педагогическим работником заявления в Главную аттестационную комиссию, сохранять оплату труда с учетом этой квалификационной категории до принятия Главной аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

При приёме на работу педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих заслуги в области образования (наличие государственных наград, почетного звания, ведомственных знаков отличия, полученных за достижения в педагогической деятельности, а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности) предусматривать на срок до одного года (до прохождения аттестации) размеры коэффициентов, соответствующих размерам ставок (окладов), устанавливаемых для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.<sup>14</sup>

3.31. Сохранять за педагогическим работником до конца учебного года оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случае завершения педагогической деятельности.

3.32. Изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс производится:

— при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

— при присвоении почетного звания, государственных наград - со дня присвоения;

— при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

— при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

На учителей и других, педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять и утверждать тарификационные списки с учётом мнения профкома.

3.33. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.34. Вводить в состав аттестационных комиссии образовательной организации председателя профкома.

3.35. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

---

<sup>14</sup> п.8.2.4. Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, продленного на 2019 – 2021 годы;

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

3.36. Работодатель освобождает педагогических работников образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее – «ЕГЭ») и основного государственного экзамена (далее – «ОГЭ») в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ и ОГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Алтайского края, выделяемых на проведение ЕГЭ и ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанных экзаменов, размер и порядок выплаты которой устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края.»;

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

#### **4. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

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

— Трудовым кодексом РФ;

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

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

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

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

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.3. Педагогическим работникам организации в зависимости от должности и специальности с учетом устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:<sup>16</sup>

— педагогам-библиотекарям, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, методистам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, тьюторам - 36 часов в неделю;

— учителям-дефектологам, учителям-логопедам – 20 часов в неделю;

— учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам 1-11 (12) классов (в том числе адаптированным) - 18 часов в неделю.

4.4. Для работников из числа административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю за должностной оклад, согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.<sup>17</sup>

4.5. Проводить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

4.6. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.<sup>18</sup>

4.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

4.8. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.9. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, в классах (классах-комплектах), группах.

<sup>16</sup> Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

<sup>17</sup>Статья 91 ТК РФ.

<sup>18</sup> Пункт 2.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре утвержденный Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов.

4.10. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

4.11. Составление расписаний занятий должно осуществляться с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.<sup>19</sup>

4.12. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, МБОУ «СОШ №55» образования, подготовки к занятиям.<sup>20</sup>

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в

---

<sup>19</sup> П.3.1. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

<sup>20</sup> П.2.4. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

4.13. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна.<sup>21</sup>

В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. Это время входит в норму рабочего времени.

4.14. Учебная нагрузка учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

4.15. Нерабочими и праздничными днями в российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

4.16. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.17. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней считать:

- выходным днем субботу, следующую за выходным нерабочим праздничным днем;
- другие дни, при переносе выходных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации.

Обеспечив корректировку программ или перенос уроков на другие ближайшие рабочие дни в соответствии с нормами СанПин.

4.18. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не устанавливается.

---

<sup>21</sup> П.2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденные Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

4.19. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.20. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

4.21. Привлечение к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, осуществляется только на основании приказа, письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.22. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения.

В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.23. В каникулярный период устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.24. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем.

4.25. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени.

4.26. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

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

4.28. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.<sup>22</sup>

4.29. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место

---

<sup>22</sup> Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».



только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.<sup>23</sup>

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

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

4.32. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.33. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней<sup>24</sup> с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

4.34. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

---

<sup>23</sup> Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству").

<sup>24</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.35. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

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

4.37. На основании листка нетрудоспособности 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 педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

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

4.40. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.41. В соответствии с перечнем должностей работников с ненормируемым рабочим днем принятый по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- директору - пять календарных дня;
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе - три календарных дня;
- заместителю директора по воспитательной работе – три календарных дня;
- заведующей хозяйством – три календарных дня

(перечень должностей с ненормируемым рабочим днем и его продолжительность разрабатывается образовательной организацией самостоятельно и является приложением к коллективному договору).

4.42. Предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы до пяти дней на основании письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- работникам в случаях рождения ребенка,
- регистрации брака,
- смерти близких родственников.

4.43. Стороны договорились предоставлять работникам организации дополнительный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению в следующих случаях:

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 1 календарный день;
- при вакцинации двухкомпонентной или однокомпонентной вакциной от новой коронавирусной инфекции – 2 календарных дня.

Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня председателю первичной организации профсоюза;
- день членам профсоюзного комитета.

4.44. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.<sup>25</sup>

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

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон и на основании Положения МБОУ «СОШ №55» о длительном отпуске сроком до

---

<sup>25</sup> Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

одного года согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске,
- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.45. Общим выходным днем для работников организации является воскресенье.

4.46. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств по школе, сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

#### **4.47. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

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

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

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

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

## **V. ОТЧЕТНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

### **Стороны исходят из того что:**

5.1. Должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.<sup>26</sup>

5.2. Для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников применяются квалификационные характеристики,

<sup>26</sup> часть 6 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменением, внесенным приказом Минздравсоцразвития России от 31 мая 2011 г. № 448н) (далее - квалификационные характеристики);

5.3. В должностной инструкции и (или) трудовом договоре могут предусматриваться следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением отчетной документации:<sup>27</sup>

— разработка рабочей программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ;

— осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся);

5.4. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).<sup>28</sup>

5.5. Образовательная организация самостоятельно разрабатывает рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), а не рабочей программы конкретного учителя.<sup>29</sup>

5.6. Руководитель организации:<sup>30</sup>

— предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

— обеспечивает свободный доступ учителей к утвержденным рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);

— не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС.

5.7. Ведение электронного журнала и дневников обучающихся входит в должностные обязанности учителя.

---

<sup>27</sup> Абзац 4 раздела 1 Инструкции для реализации региональных мероприятий по сокращению и (или) отмене отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269)

<sup>28</sup> Пункт 5 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

<sup>29</sup> Абзац 3 раздела 3 Инструкции для реализации региональных мероприятий по сокращению и (или) отмене отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269)

<sup>30</sup> Абзац 3 раздела 3 Инструкции для реализации региональных мероприятий по сокращению и (или) отмене отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269)

При ведении электронного журнала и дневников обучающихся исключить практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

Согласно квалификационной характеристике должности "учитель" ведение электронных журналов и дневников обучающихся может быть включено в должностные обязанности учителя исключительно в рамках осуществления им контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе.

Осуществление учителями при ведении электронного журнала и дневников обучающихся иных видов деятельности, кроме контрольно-оценочной, не предполагается.

Исключить практику обязательного ведения учителями вспомогательных рубрик электронного журнала и дневников обучающихся, так как в части осуществления учителем контрольно-оценочной деятельности в условиях информационно-коммуникационных технологий (далее - ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Закона № 273), а осуществление иной связи учителя с родителями (лицами, их заменяющими) не требует обязательного использования учителем ИКТ;

Обеспечить установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости (например, при обучении по образовательным программам начального общего образования – в течение трех календарных дней, а по образовательным программам основного общего и среднего общего образования - в течение семи календарных дней, но не позднее даты проведения промежуточной аттестации обучающихся).

5.8. В должностные обязанности учителя включается участие в деятельности педагогического и иных советов образовательной организации, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.<sup>31</sup>

Руководителям организаций необходимо:

- исключить практику запроса у учителей планов реализации методической темы, отчетов об их выполнении и иной избыточной документации;
- учесть, что составление протоколов заседаний педагогического и иных советов образовательной организации относится к функционалу администрации организации, а выполнение функций секретаря при проведении таких мероприятий не входит в должностные обязанности учителей, в связи с чем эти функции могут выполняться ими с их письменного согласия и за дополнительную оплату труда.

5.9. В должностные обязанности учителей входит обеспечение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности. При выполнении указанных должностных обязанностей составление учителями какой-либо отчетности о

<sup>31</sup> Абзац 1 раздела 5 Инструкции для реализации региональных мероприятий по сокращению и (или) отмене отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269)

кратковременных дежурствах в организации и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется.<sup>32</sup>

5.10. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.<sup>33</sup>

5.11. Выполнение работы, не являющейся педагогической (сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона), и составление связанных с нею видов отчетной документации не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей.

Такая работа может выполняться только на добровольной основе, с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату.<sup>34</sup>

5.12. С письменного согласия учителя и с соответствующей дополнительной оплатой труда предусмотрено выполнение таких видов работы, которые непосредственно связаны с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

В организационно-координирующие функции классного руководителя входит ведение документации:

- классный журнал;
- план работы классного руководителя.

5.13. Не допускается включения в обязанности учителей, выполняющих функции классных руководителей, составления отчетной документации и (или) представления информации, входящих в должностные обязанности других педагогических работников («педагогов-организаторов», «социальных педагогов», «педагогов-психологов») в соответствии с квалификационными характеристиками (например, формирование социальных паспортов, психолого-педагогических характеристик классов и т.п.).<sup>35</sup>

5.14. Не допускается выполнение классными руководителями функций органов, осуществляющих общественное управление в сфере образования (например,

---

<sup>32</sup> Раздел 6 Инструкции для реализации региональных мероприятий по сокращению и (или) отмене отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269)

<sup>33</sup> Абзац 5 раздела 1 Инструкции для реализации региональных мероприятий по сокращению и (или) отмене отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269)

<sup>34</sup> Абзац 6 раздела 1 Инструкции для реализации региональных мероприятий по сокращению и (или) отмене отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269)

<sup>35</sup> Пункт 2 раздела 8 Инструкции для реализации региональных мероприятий по сокращению и (или) отмене отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269).

составления протоколов родительских собраний, относящихся к компетенции родительских комитетов).<sup>36</sup>

5.15. Не допускается включение в обязанности классных руководителей составления отчетной документации и (или) представления информации, связанной с выполнением функционала правоохранительных органов, органов управления здравоохранением, органов опеки и попечительства и т.д. (например, актов посещения жилых помещений, в которых проживают обучающиеся, списков обучающихся и их родителей (законных представителей), состоящих в религиозных организациях, информации о проведении профилактических прививок и т.п.).<sup>37</sup>

5.16. Исключить нерациональные затраты времени классных руководителей при сборе и обработки персональных данных обучающихся, составления их характеристик, заполнения журналов инструктажа, а также классного журнала.

## **VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

6.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.<sup>38</sup>

6.3. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.<sup>39</sup>

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

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

---

<sup>36</sup> Пункт 3 раздела 8 Инструкции для реализации региональных мероприятий по сокращению и (или) отмене отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269).

<sup>37</sup> Пункт 4 раздела 8 Инструкции для реализации региональных мероприятий по сокращению и (или) отмене отчетности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269).

<sup>38</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>39</sup> Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.



## **6.6. Работодатель обязуется:**

6.6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

6.6.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.<sup>40</sup>

6.6.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя<sup>41</sup>, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

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

6.6.6. Рассматривать заявления педагогических работников о прохождении аттестации по особой (льготной) форме и устанавливать квалификационную категорию без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам, имеющим:<sup>42</sup>

— государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы); медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»); почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;

---

<sup>40</sup> Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

<sup>41</sup> Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015

«О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

<sup>42</sup> П.8.2.5. Городского отраслевого соглашения по организациям города Барнаула осуществляющим образовательную деятельность на 2016-2018 годы, продлённое на 2019-2021 годы.

— ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; медаль К.Д. Ушинского, нагрудные знаки (почетные звания): «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; почетные звания: Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации»; Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации; Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

— звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности.

Педагогический работник имеет право представить заявление о прохождении аттестации по особой (льготной) форме на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

Особой (льготной) формой аттестации педагогический работник может воспользоваться только один раз. Данное ограничение вступило в силу с 1 января 2013 года и не имеет обратной силы.

6.6.7. Устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности на основании личного заявления, представления руководителя образовательной организации, приказов Минпросвещения России или Министерства об итогах профессиональных конкурсов, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории:<sup>43</sup>

— победителям конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

— победителям и лауреатам краевых конкурсов «Учитель года Алтая», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Педагог-психолог Алтайского края», «Преподаватель года»; «Мастер производственного обучения», конкурса на соискание премии Губернатора Алтайского края им. С.П. Титова, конкурса лучших педагогических работников краевых государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

— педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки Российской Федерации.

---

<sup>43</sup> п.8.2.6. Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, продленного на 2019 – 2021 годы;

Особой (льготной) формой проведения аттестации при наличии достижений, указанных в п. 6.4.7. педагогический работник может воспользоваться один раз.

## VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

### **Стороны коллективного договора договорились:**

7.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считаются работники в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель обязуется информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и Совет молодых педагогов.

7.3. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организацией разрабатывает и принимает программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации.

7.4. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организацией утверждает положение о наставничестве. Закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев.

7.5. Работодатель осуществляет доплату педагогическим наставникам из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и результатов его мониторинга.

### **7.6. Работодатель обязуется:**

— предоставлять Молодежному совету помещение для работы на территории организации;

— проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических сотрудников;

— организовывать и проводить массовые физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады;

— обеспечивать молодых педагогических сотрудников доступностью, бесплатностью занятий спортом и самодеятельностью;

— осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего активную, эффективную общественную и профессиональную работу;

— производить доплату председателю Совета молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемым экспертной комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации;

— предоставлять председателю Совета молодых педагогических работников дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней.

7.7. Положения статей 374-377 Трудового кодекса Российской Федерации распространяются в организации на руководителя Молодежного совета

(молодежной комиссии профкома) и на руководителя Совета молодых специалистов Организации.

7.8. С целью поддержки молодых педагогических сотрудников выпускников организаций высшего или среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в образовательную организацию выплачивается единовременное пособие за счет бюджета города Барнаула в размере не менее 10 (десяти) тысяч рублей.

7.9. Выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, первые три года осуществляется ежемесячная выплата к должностному окладу за первый год – 30%, второй год – 20%, третий год – 10%;

7.10. Работодатель обеспечивает повышение квалификации молодых педагогических сотрудников не реже одного раза в 3 года.

7.11. Работодатель осуществляет и оплачивает ежегодное проведение медицинских осмотров молодых работников.

7.12. Представители Молодежного совета (молодежной комиссии профкома) Организации принимают участие в работе комиссии по охране труда и комиссии по трудовым спорам.

7.13. Не допускать увольнение работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет.

7.14. Первичная профсоюзная организация обязуется:

— оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам работникам – родителям, у которых дети пошли в первый класс школы, в размере согласно Положения об оказании материальной помощи;

— оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам при рождении ребенка в размере согласно Положения об оказании материальной помощи;

— активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

— оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.

— своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий.

## **VIII. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

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

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

8.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ и Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, Городским отраслевым соглашением по организациям города Барнаула, осуществляющим образовательную деятельность.

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

8.2. Создать службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. (в организации с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возложить на одного из заместителей).<sup>44</sup>

8.3. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять системное управления охраной труда (СОУТ) в образовательной организации.

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

8.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием по согласованию с профсоюзным комитетом. <sup>45</sup> Обеспечить наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

8.6. Проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

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

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

---

<sup>44</sup> Часть 1 статьи 217 ТК РФ.

<sup>45</sup> Статья 212 ТК РФ.

8.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.10. Обеспечить работников за счет средств организации бесплатную выдачу прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.<sup>46</sup> Составить смету расходов на приобретение необходимых средств (Приложение № 6).

8.11. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.12. Работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам (ст.212 ТК РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек. Производить расчет потребности на данные мероприятия.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и специальной оценки условий труда, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

8.13. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации<sup>47</sup> порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.<sup>48</sup>

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

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

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

---

<sup>46</sup> Часть 1 статьи 221 ТК РФ.

<sup>47</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

<sup>48</sup> Положение о порядке работы по специальной оценке, условий труда являться приложением к коллективному договору

8.17. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда и членов комиссии в установленные сроки.

8.18. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.19. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

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

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

— дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к колдоговору.

— доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к колдоговору.

Производить расчет потребности на компенсационные расходы для работников с вредными условиями труда в соответствии с приложением к настоящему договору.

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

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

8.24. Стороны договорились, что:

— работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

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

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

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

8.25. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда: обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;

8.26. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору.

8.27. Содержать в штате организации лицо, ответственное за электрохозяйство.

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

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

8.30 Работники обязуются:

- выполнять инструкции по охране труда;
- выполнять санитарно-гигиенические требования;
- проходить своевременно обязательные медицинские осмотры;
- обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму;
- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций;
- организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда и членов комиссии в установленные сроки;
- немедленно сообщать администрации об условиях, которые могут нанести вред жизни и здоровью обучающихся;
- содержать рабочее место в чистоте и порядке.

## **IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:



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

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

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

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

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

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

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

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%<sup>49</sup> (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

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

---

<sup>49</sup> Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и

специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

— формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

— представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

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

— иные вопросы (перечень может быть расширен).

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

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

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

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

— установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

— установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

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

— утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

— составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

— утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

— утверждение графика длительных отпусков;

— правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

— конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

— введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

— определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

— принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

— иные (перечень может быть расширен).

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

— применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

— временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

— расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

— своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации)<sup>50</sup>;

— охраной труда в образовательной организации;

— правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

---

<sup>50</sup> Статья 66.1. ТК РФ

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

— соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **Работодатель обязуется:**

10.1. Предоставлять бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, помещение для заседаний, собраний, хранения документов, средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

10.2. Не препятствовать представителю Профсоюза, правовому и техническому инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных

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

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

10.4. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.5 настоящего коллективного договора.

10.5. Привлекать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

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

10.8. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 1 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда.

10.9. Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней, заместителям председателя - 2 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня; членам контрольно-

ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1 календарных дня;

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

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

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

10.12. Не расторгать трудовой договор с председателем выборного органа первичной профсоюзной организацией и его заместителем, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа:

- по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ),
- вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ),
- в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

10.13. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

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

10.15. Включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

Использовать в профком денежные средства в размере 25000 руб. в год на проведение культурно- массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82. 374 ТК РФ); привлечение к

сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

— запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ГК РФ); очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ); массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

— установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

— утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

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

— размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

— применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения Пода со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

— определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, план переподготовки кадров (ст. 196 ТК РФ);

— установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

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

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

#### **Стороны совместно:**

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

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

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



## **XI. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Членам Профсоюза предоставляются следующие льготы, гарантии и компенсации в порядке и на условиях, устанавливаемых локальными нормативными актами комитета Барнаульской городской организации.

### **11.1. Социальные льготы членам Профсоюза:**

11.1.1. Скидка до 30% на приобретение путевок в санатории ФНПР и местные санатории, с которыми установлены договорные отношения Профсоюза. Скидка предоставляется членам Профсоюза и членам их семей.

11.1.2. Скидка на приобретение билетов в бассейн «Обь» для членов Профсоюза и членов их семей.

11.1.3. Скидка 10% на лечения и зубопротезирование в Клиниках стоматологии в городе Барнауле с которыми установлены договорные отношения.

11.1.4. Рассрочка оплаты по программе «Зубопротезирование в рассрочку», оздоровления в санатории «Сосновый бор»

11.1.5. Скидка 20% на юридические услуги по вопросам семейного права. Консультация бесплатная.

11.1.6. Льготное кредитование членов Профсоюза в кпк «Алтай».

11.1.7. Скидка 20% на дополнительное медицинское страхование для членов Профсоюза и членов их семей.

11.1.8. Беспроцентный судо–заем на платную профессиональную переподготовку или в связи с трудной жизненной ситуацией.

### **11.2. Социальные гарантии членам Профсоюза:**

11.2.1. Материальная помощь членам Профсоюза для частичной компенсации расходов, подтвержденных соответствующими документами:

11.2.2. На погребение умерших членов Профсоюза.

11.2.3. На погребение близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей).

11.2.4. В связи с рождением ребенка (детей).

11.2.5. На оплату дорогостоящего лечения или необходимость дорогостоящей реабилитации после операции.

11.2.6. На подготовку ребенка к школе и в связи с окончанием школы.

11.2.7. В связи с трудной жизненной ситуацией.

11.2.8. В связи с чрезвычайной ситуацией: пожар, наводнение ит.п.

11.2.9. В связи с воспитанием ребенка –инвалида.

11.2.10. Поощрение членов Профсоюза за добросовестный труд и активную работу в Профсоюзе, в связи с юбилеями Почетными грамотами, Благодарностями Президиума Барнаульской городской организации, премиями.

11.2.11. Организация семинаров, в том числе выездных, для членов Профсоюза для обеспечения профессионального и личностного роста, бесплатное сертифицированное участие в них членов Профсоюза.

11.2.12. Награждение и Поощрение Почетными грамотами, Благодарностями, профсоюзными премиями Президиума Барнаульской городской организации участников конкурсного профсоюзного движения, победителей и призеров городских профессиональных конкурсов, организуемых комитетом образования города.

11.2.13. Награждение и поощрение членов Профсоюза Почетными грамотами и Благодарностями органов управления образованием, администрации города, Барнаульской городской Думы, Алтайского краевого Законодательного Собрания.

### **11.3. Компенсация расходов членам Профсоюза:**

11.3.1. Возврат члену Профсоюза 10% стоимости путевки в санатории, профилактории.

11.3.2. Возврат члену Профсоюза 10% родительской доли стоимости путевки в детский оздоровительный лагерь, на профильную профсоюзную смену – до 50%.

11.3.3. Частичная оплата поездки детей членов Профсоюза для участия в конкурсах, фестивалях, соревнованиях за пределами Алтайского края.

11.3.4. Удешевление проезда для членов Профсоюза и членов их семей по маршрутам профсоюзных путешествий, организуемых комитетом Барнаульской городской организации.

11.3.5. Предоставление профсоюзных скидок и частичных возвратов расходов всем членам Профсоюза в торговых сетях и учреждениях сферы услуг, партнеров Профсоюза, при предъявлении профсоюзного билета

Работники - члены профсоюза имеют право:

- получать безвозмездную материальную помощь;
- получать беспроцентный ссудо-заём;
- приобретать льготные санаторно-курортные путёвки для себя и члена его семьи;
- оформлять документы на награждение знаками отличия, дающие право на присвоение звания «Ветеран труда и ветеран труда Алтайского края»; получать профсоюзные награды; получать бесплатные юридические консультации; рассмотрения жалоб и принятие мер по ним;
- получать бесплатную защиту по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- на гарантированную защиту при расследовании несчастного случая; контроль оплаты труда и вмешательство специалиста в случае нарушений; защита члена Профсоюза при увольнении и сокращении;
- бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- получение новогодних подарков за счёт средств первичной профсоюзной организации.

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

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБОУ «СОШ №55»

12.2. Стороны договорились и обязуются:

Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения, которое регистрируется в соответствующий орган по труду.

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

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

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

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

12.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса<sup>51</sup>.

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

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

### **XIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к

---

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

коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

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

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

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

Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка организации»;

Приложение 2 «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №55»;

Приложение 3 «Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда»;

Приложение 4 «Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день»;

Приложение 5 «Соглашение по охране труда»;

Приложение 6 «Перечень профессий и должностей работников, которым выдается специальная одежда, специальная обувь и другие СИЗ»;

Приложение 7 «Список профессий и виды работ, на которых устанавливаются доплаты за особые условия труда, до 12%»;

Приложение 8 «Перечень должностей педагогических работников, по которым сообщаются должностные

В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного

контроля представите ли сторон обязаны предоставлять друг другу  
необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня  
получения соответствующего запроса

От работодателя:  
Руководитель образовательной  
организации

\_\_\_\_\_ Е.В. Фомина  
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

« 09 » марта 2022 г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Т.Г.Миронова  
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

« 09» марта 2022 г.

Учено мнение:  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного учреждения  
(протокол от «09» марта 2022г. № \_\_\_)

Приложение № 1  
к коллективному договору  
МБОУ «СОШ №55»  
от «09» марта 2022 г.

Председатель  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
Е.В. Фомина  
(Ф.И.О.)



Профсоюз работников  
научно-образовательных учреждений  
Первичная профсоюзная организация  
Сотрудники  
Школы № 55  
г. Барнаул  
Алтайского  
края

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ №55»

Т.Г. Миронова  
(Ф.И.О.)



КОМПЕТНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СОШ № 55» (МБОУ) \* ИНН 55-0449712 \*  
КОМПЕТНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СОШ № 55» (МБОУ) \* ОГРН 1 0322222280640 \*  
КОМПЕТНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СОШ № 55» (МБОУ) \* ИНН 55-0449712 \*

«09» марта 2022 г.

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

## I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

— дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

— общеобразовательная организация - образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, действующая на основании Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

— педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

— представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

— выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

— работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

— работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

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

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

## II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

### 2.1. Порядок приема на работу:

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

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

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

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также



предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного,

социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

— реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

— изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

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

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

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения

временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

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

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

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

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

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

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

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

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

— по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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

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

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение

определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

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

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

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

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство,

нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **3.1. Работник имеет право:**

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

дополнительных отпусков;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.2. Работник обязан:**

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

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

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

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

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

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

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

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

### **3.3. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:**

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

— на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

— право на дополнительное профессиональное образование по профилю

деятельности не реже чем один раз в три года;

— на повышение квалификации с определённой периодичностью, для чего работодатель создаёт условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования, (системы переподготовки и повышения квалификации);

— на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию добровольном и получение её в случае успешного прохождения аттестации;

— право на сокращённую продолжительность рабочего времени;

— право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, «продолжительность» которого определяется Правительством Российской Федерации;

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

— право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

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

#### **3.4. Педагогические работники образовательного учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:**

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

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

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

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

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

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

3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

- 3.4.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 3.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 3.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 3.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 3.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**3.5. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

- 3.5.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 3.5.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3.5.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений, права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;
- 3.5.4. обучающихся;
- 3.5.5. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 3.5.6. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 3.5.7. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 3.5.8. систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 3.5.9. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.5.10. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 3.5.11. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3.5.12. соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка;
- 3.5.13. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
- 3.5.14. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- 3.5.15. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);
- 3.5.16. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- 3.5.17. выполнять другие обязанности, отнесённые уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции



педагогического работника.

### **3.6. Работодатель имеет право:**

3.6.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

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

3.6.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.6.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

3.6.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.7. Работодатель обязан:**

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

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

3.7.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.7.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

3.7.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

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

3.7.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

3.7.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных

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

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

3.7.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.7.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.7.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

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

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

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

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

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

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

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

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

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

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

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

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

3.8.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в

полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.8.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.8.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

### **3.9. Педагогическим работникам запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

### **3.10. Педагогическим и другим работникам организации в помещениях образовательной организации и на территории организации запрещается:**

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

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

### **4.1 Режим рабочего времени:**

4.1.1. В организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным (и) днем.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными

правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

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

- 36 часов в неделю - педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; старшим вожатым; педагогам-библиотекарям; тьюторам; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- 20 часов в неделю - учителям-дефектологам; учителям-логопедам.
- 30 часов в неделю - воспитателям для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня;
- 18 часов в неделю - учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); - учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, 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.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с

соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

— периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

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

В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия (входит в норму рабочего времени).

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников организации, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: директор, заместители директора по учебно-воспитательной работе.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных

ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.15. С учетом условий работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательной организации функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

## **4.2 Установление учебной нагрузки учителей:**

4.2.1 Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

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

4.2.3 Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4 Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место, которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5 В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6 При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7 Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8 Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение охранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9 О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не менее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10 Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11 Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

— для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12 Руководитель организации, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### **4.3 Время отдыха:**

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

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

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников других работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приёма пищи и отдыха с 10:00 по 10:30, с 15:00 до 15:30 часов.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).



4.3.6. Работникам образовательной организации предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска :

14 дней педагогу — библиотекарю за работу по формированию книжного учебного фонда;

3 дня работникам с ненормированным рабочим днём - заместителям директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, заведующей хозяйством, председателю профсоюзной организации.

4.3.7. Педагогическим работникам образовательной организации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

— временной нетрудоспособности работника;

— исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

— в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

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

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска

работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

## **V. Поощрения за успехи в работе**

5.1. Работодатель применяет к работникам образовательной организации, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо па территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда

нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

— совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

— совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

— принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

— однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

— повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ).

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

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником

образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

6.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со "дня обнаружения" проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

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

## **VII. Заключительные положения**

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательной организации на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение №2 к  
Коллективному договору  
МБОУ «СОШ №55» от 09.03.2022

ПРИНЯТО  
Председатель Общего собрания  
работников МБОУ «СОШ №55»  
О.В. Исаенко



СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета Е.В. Фомина  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ №55»  
Т.Г. Миронова

Приказ от 09.03.2022 г.

Приказ от 09.03.2022 № 116-о/д

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа №55»**  
**(МБОУ «СОШ №55»)**

**1. Общие положения**

1.1 Система оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №55» (далее - МБОУ «СОШ №55»), устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами МБОУ «СОШ №55» в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральными законами, законами Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, иными муниципальными правовыми актами города Барнаула.

1.2 Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ №55» (далее - положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», постановлением Администрации Алтайского края от 24.01.2014 №22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» (далее - Постановление №22), приказа комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022г № 345-осн. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула»

1.3 Положение определяет порядок расходования фонда оплаты труда (далее - ФОТ), систему оплаты труда и распространяется на работников МБОУ «СОШ №55», реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.4 Размер заработной платы работников МБОУ «СОШ №55» отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.5 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6 В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

1.7 Внешним совместителям выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

## **2. Формирование и распределение ФОТ МБОУ «СОШ №55»**

2.1 Формирование ФОТ МБОУ «СОШ №55» осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых МБОУ «СОШ №55» на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством учащихся, нормативами расходов по заработной плате на одного учащегося, получающего образование по образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденным законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для МБОУ «СОШ №55».

2.2 Расчет объема субвенции по МБОУ «СОШ №55» в части ФОТ осуществляется комитетом по образованию города Барнаула (далее - Комитет) согласно п.15 Постановления №22.

2.3 ФОТ МБОУ «СОШ №55» состоит из ФОТ работников и централизованного фонда стимулирования руководителя (далее - ЦФС), который формирует Комитет.

2.4 ФОТ МБОУ «СОШ №55» состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4.1 Базовая часть ФОТ МБОУ «СОШ №55» обеспечивает гарантированную заработную плату:

- административно-управленческому персоналу;
- педагогическим работникам;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- обслуживающему персоналу.

2.4.2 Объем стимулирующей части ФОТ МБОУ «СОШ №55» устанавливается МБОУ «СОШ №55» в пределах выделенных средств на финансовый год.

2.5 Директор МБОУ «СОШ №55» формирует и утверждает штатное расписание МБОУ «СОШ №55» в пределах ФОТ. При этом МБОУ «СОШ №55» обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в ФОТ не более 30 %.

2.6 Тарификационный список педагогических работников составляется на учебный год в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №55» и доводится для ознакомления работникам МБОУ «СОШ №55» под роспись (приложение 1 к положению).

## **3. Оплата труда педагогических работников**

3.1 Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.1 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее — ПКГ) не ниже минимальных окладов согласно приложению 2 к положению. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников увеличиваются на основании нормативных правовых актов администрации города Барнаула в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.1.2 К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом: квалификационной категории; средней наполняемости классов по МБОУ «СОШ №55»; специфики работы.

3.1.3 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию - 1,3.

3.1.4 При средней наполняемости классов в МБОУ «СОШ №55» свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 14) \times 0,009$ , где:

K - повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов МБОУ «СОШ №55»;

$N_{\text{ср}}$  - средняя наполняемость МБОУ «СОШ №55», которая устанавливается приказом Комитета на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 февраля текущего года без учета детей, обучающихся по индивидуальному учебному плану, и без учета классов, созданных для них).

3.1.5 Повышающие коэффициенты специфики работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 3 к положению.

3.1.6 Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпункте 3.1.2 пункта 3.1 положения осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у педагогических работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины определяются по каждому основанию отдельно и суммируются.

3.2 Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются приложением бис с учетом настоящего положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

— выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за особые условия труда, за исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы);

— выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

— выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

— выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

— персонифицированная доплата.

3.2.1 Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат директором МБОУ «СОШ №55» организуется проведение специальной оценки условий труда.

3.2.2 Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за особые условия труда), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективного договора.

3.2.3 Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются согласно приложению №4 и другим локальным актам МБОУ «СОШ №55».

Размеры выплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей рассчитываются МБОУ «СОШ №55» в абсолютных величинах или определяются в процентах от размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности.

При определении размеров выплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей в относительных значениях (процентах), не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 15.06.2020 №270 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего в том, числе адаптированные основные образовательные программы.

Размер компенсационной выплаты за работу по психолого-педагогическому сопровождению детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 №37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих



программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования», устанавливается педагогическим работникам МБОУ «СОШ №55» пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории учащихся в пределах средств, выделенных на эти цели. Доплата за 1 час рассчитывается следующим образом: среднемесячный объем средств/численность обучающихся/общее часов в классе.

3.2.4 Размеры выплат компенсационного характера педагогическим работникам за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов по реализуемым адаптированным образовательным программам. Доплата за 1 час рассчитывается следующим образом: объем средств, выделенные на эти цели/количество часов адаптированной образовательной программы (с учетом работы всех педагогических работников), рекомендованной ПМПК.

3.2.5 Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера педагогическим работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.6 Персонифицированные доплаты устанавливаются в случаях, если: месячная заработная плата педагогического работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 №17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 №17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;

месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей педагогического работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

3.2.7 Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ МБОУ «СОШ №55» в соответствующем финансовом году.

3.2.8 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3 Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МБОУ «СОШ №55», разработанными с учетом настоящего положения, согласованного с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

3.3.1 Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячные выплаты за результативность и качество работы;

ежемесячные выплаты за стаж работы;

ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;

ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;

ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в МБОУ «СОШ №55», в течение первых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие);

единовременные (разовые) премии за результативность и качество работы, повышающие имидж учреждения, выполнение срочных, особо важных поручений (и другие);

ежемесячные выплаты за наставничество.

3.3.2 Ежемесячные выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом МБОУ «СОШ №55», согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность и качество работы педагогическим работникам определяется в соответствии с оценочными листами, ц заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом МБОУ «СОШ №55», путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.3.3 Ежемесячные выплаты за стаж работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах;

от 3 лет до 10 лет - 5 %;

от 10 лет до 15 лет - 10 %;

свыше 15 лет — 15 %.

3.3.4 Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы

или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

кандидат наук - 10 %;

доктор наук - 20 %.

Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливаются после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

3.3.5 Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5%. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

3.3.6 Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в МБОУ «СОШ №55», рассчитываются первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах;

первый год - 30 %;

второй год - 20 %;

третий год - 10 %.

3.3.7 Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в МБОУ «СОШ №55», в течение первых трех лет устанавливаются в размере 5% от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ.

3.3.8 Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие), производятся в размере 1000 руб. на основании приказа директора МБОУ «СОШ №55» за счет сложившейся экономии по ФОТ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или, при его отсутствии, иного представительного органа работников.

3.3.9 Порядок осуществления наставничества и размер выплат на наставничество устанавливается локальным актом МБОУ «СОШ №55»

3.3.10 Единовременные (разовые) премии за результативность и качество работы, повышающие имидж учреждения, выполнение срочных, особо важных поручений (и другие) производятся на основании приказа директора МБОУ «СОШ №55» за счет 10% стимулирующей части ФОТ или сложившейся экономии по ФОТ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или, при его отсутствии, иного представительного органа работников на основании Положения о премировании работников МБОУ «СОШ №55».

#### **4. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

4.1 Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2 Размеры окладов (должностных окладов) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ не ниже минимальных окладов согласно приложению 2 к положению.

4.3 Виды выплат компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МБОУ «СОШ №55» с учетом настоящего положения.

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей).

сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за особые условия труда, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

4.3.1 Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за особые условия труда, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективным договором.

4.3.2 Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат директором МБОУ «СОШ №55», организуется проведение специальной оценки условий труда.

4.3.3 Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса

Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3.4 Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ МБОУ «СОШ №55» в соответствующем финансовом году.

4.3.5 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4 Виды выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МБОУ «СОШ №55», согласованными с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников, разработанными с учетом настоящего положения.

4.4.1 Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ «СОШ №55» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда;

премии по итогам работы (9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами МБОУ «СОШ №55».

4.4.2 Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом МБОУ «СОШ №55», согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом МБОУ «СОШ №55», путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

— К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда МБОУ «СОШ №55» разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальными актами МБОУ «СОШ №55», согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

— Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами МБОУ «СОШ №55», производятся за счет экономии средств ФОТ МБОУ «СОШ №55».

— Перечень условий премирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлен в приложении 4 к положению.

## **5. Оплата труда административно-управленческого персонала**

5.1 Заработная плата руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2 Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из показателей деятельности и Порядка отнесения муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных организаций города Барнаула к группам по оплате труда руководителей, утвержденного приказом Комитета (приложение 5 к Положению).

5.3 Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя в соответствии с локальными актами МБОУ «СОШ №55».

5.4 К окладу (должностному окладу) руководителя устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности по итогам аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в следующих размерах:

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент - 1,00;

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент - 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент — 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент - 1,15.

5.5 К окладам (должностным окладам) заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, а также кандидатам на должности заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности по итогам аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности согласно пункта 5.4 настоящего раздела положения.

5.6 При наличии у руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, значения повышающих коэффициентов определяются по каждому основанию отдельно и суммируются.

5.7 Для руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.8 Виды выплат компенсационного характера руководителю, его заместителям, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МБОУ «СОШ №55» в соответствии с пунктом 4.3 раздела 4 настоящего положения.

5.9 Для руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за стаж работы;

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

ежемесячная выплата за осуществление МБОУ «СОШ №55» деятельности по оказанию платных образовательных услуг.

5.9.1 Ежемесячная выплата за наличие ученой степени руководителю устанавливается от оклада (должностного оклада) в соответствии с подпунктом 3.3.4 пункта 3.3 раздела 3 настоящего положения.

5.9.2 Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград руководителю устанавливается от оклада (должностного оклада) в соответствии подпунктом 3.3.5 пункта 3.3 раздела 3 настоящего положения.

5.9.3 Ежемесячная выплата за стаж работы руководителю устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 5%;

от 10 до 15 лет - 10%;

свыше 15 лет - 15%.

5.9.4 Ежемесячные выплаты за результативность профессиональной деятельности руководителю осуществляется за счет ЦФС руководителей. Распределение ЦФС руководителей осуществляется Комитетом с учетом показателей эффективности деятельности МБОУ «СОШ №55» за прошедший год и показателей эффективности деятельности руководителя в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету, утвержденных Приложением Комитета.

5.9.5 Ежемесячная выплата за осуществление МБОУ «СОШ №55» деятельности по оказанию платных образовательных услуг производится за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг, в соответствии с Порядком назначения руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

5.9.6 Для руководителя МОО устанавливается единовременная выплата в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных

образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию города Барнаула, утвержденных приказом Комитета.

5.10 Для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера: ежемесячные выплаты за наличие ученой степени; ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград; ежемесячные выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей; премии по итогам работы (квартал, полугодие, год), единовременные (разовые) премии за результативность и качество работы, повышающие имидж учреждения, выполнение срочных, особо важных поручений (и другие).

5.10.1 Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливаются от окладов (должностных окладов) в соответствии с подпунктом 3.3.4 пункта 3.3 раздела 3 настоящего положения.

5.10.2 Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру устанавливаются от окладов (должностных окладов) в соответствии с подпунктом 3.3.5 пункта 3.3 раздела 3 настоящего положения.

5.10.3 Ежемесячная выплата за стаж работы для заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 5%;

от 10 до 15 лет - 10%;

свыше 15 лет - 15%.

5.10.4 Ежемесячные выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, руководителя структурных подразделений, главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом МБОУ «СОШ №55», согласованным с выборным профсоюзным органом.

5.10.5 Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год), единовременные (разовые) премии за результативность и качество работы, повышающие имидж учреждения, выполнение срочных, особо важных поручений (и другие) выплачиваются за счет 10 % стимулирующей части ФОТ или экономии средств ФОТ МБОУ «СОШ №55» в соответствии с локальным актом МБОУ «СОШ №55», согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5.10.6 Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ МБОУ «СОШ №55».

5.10.7 Примерный перечень условий премирования административно-управленческого персонала установлен в приложении 4 к положению.

5.11 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и



среднемесячной заработной платы работников МБОУ «СОШ №55» утверждается приказом Комитета и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников МБОУ «СОШ №55» рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.12 Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя главного бухгалтера, формируемая за счет бюджетных источников финансирования, не может превышать 90% заработной платы руководителя МБОУ «СОШ №55», предусмотренной трудовым договором по основной должности без учета почетных званий, отраслевых наград.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера платы руководителя МБОУ «СОШ №55» и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя МБОУ «СОШ №55»

## **6. Заключительные положения**

6.1 В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов (должностных окладов) педагогическим работникам, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

6.2 В случае образования экономии ФОТ в МБОУ «СОШ №55», при условии выполнения муниципального задания, средства экономии направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа 55»

ТАРИФИКАЦИОННЫМ СПИСОК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

на год

№ П П	ФИО	Предмет	Оклад (ПКГ)	Фактическая нагрузка	Коэффициент нагрузки	Оклад (ПКГ) с учетом фактической нагрузки	Повышающие коэффициенты								Зарботная плата в месяц за фактическую учебную нагрузку с учетом повышающих коэффициентов
							Коэффициент с учетом наполняемости в школе	Сумма за наполняемость в школе	Коэффициент за квалификационную категорию	Сумма за квалификационную категорию	Коэффициент за работу в сельской местности	Сумма за работу в сельской местности	Коэффициент за надомное обучение	Сумма за надомное обучение	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Продолжение

Компенсационные выплаты						Итого компенсационные выплаты	Стимулирующие выплаты						Итого заработная плата в месяц с учетом доплат и надбавок	РК	Итого заработная плата		
Классное руководство	Проверка тетрадей	Реализация адаптированных программ	Заведование	Другие выплаты			Надбавка за непрерывный стаж*		Почетное звание		Молодым специалистам					Стимулирующие за результативность педагогической деятельности	Итого
				Коэффициент	Сумма	Коэффициент	Сумма	Коэффициент	Сумма								
17	18	19	20	21		23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34

Директор \_\_\_\_\_  
Бухгалтер \_\_\_\_\_

При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой оказывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа №55»

РАЗМЕРЫ  
минимальных окладов (должностных окладов)  
педагогических работников, учебно-вспомогательного

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов (должностных окладов, рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1.	Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
	первый	секретарь учебной части	3129
		вожатый	5819
1.2.	Учебно-вспомогательный персонал второго уровня		
	второй	диспетчер образовательной организации	3129
1.3.	Педагогические работники (с учетом ежемесячной компенсацией на обеспечение книгоиздательской продукции*)		
	первый	музыкальный руководитель, старший вожатый	7547
	второй	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	7547
	третий	воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	7856
	четвертый	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	7856
2.	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих		
2.1.	Служащие первого уровня		
	первый	делопроизводитель	2425
		кассир	2425
		секретарь	2425
		машинистка	2540
		секретарь-машинистка	2425
2.2.	Служащие второго уровня		
	первый	инспектор по кадрам	2540
		лаборант	2540

		техник-программист	3776
		оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	2540
	второй	заведующий складом	3129
		заведующий хозяйством	2540
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	2821
		должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	2821
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	3776
	четвертый	механик	4984
2.3. Служащие третьего уровня			
	первый	бухгалтер	2821
		документовед	3129
		инженеры различных специальностей, в том числе: инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог)	3437
		специалист по кадрам	3776
		экономист	3129
		юрисконсульт	3129
		второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	4984
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	5819
	пятый	заместитель главного бухгалтера	4552
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных рабочих			
3.1. Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня			
	первый	гардеробщик	2226
		грузчик	2314
		дворник	2226
		кладовщик	2314
		сторож (вахтер)	2314
		уборщик служебных помещений	2226

		уборщик территорий	2314
		плотник	2425
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2425
		слесарь-сантехник	2425
		слесарь-электрик	2425
3.2.	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	водитель автомобиля	2821
		плотник	2821
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2540
		слесарь-сантехник	2821
		слесарь-электрик	2821
	второй	слесарь-сантехник	3129
		слесарь-электрик	3129
	третий	плотник	3776
		кочегар	3129
4.	Должность, не отнесенная к квалификационным группам		
		специалист по закупкам	3129

Согласно статье 108 Федерального закона от 29.12.2012 №27 «Об образовании в Российской Федерации»

Приложение 3  
к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «СОШ №55»

КОЭФФИЦИЕНТЫ  
специфики работы, применяемые при расчете  
окладов педагогических работников

№ п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
2.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
3.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

Приложение 4 к положению  
об оплате труда работников  
МБОУ «СОШ №55»

**ПЕРЕЧЕНЬ УСЛОВИЙ ПРЕМИРОВАНИЯ**  
работников административно-управленческого,  
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Наименование должности	Основание премирования	Размер премирования, руб.
1	Заместители директора по учебно-воспитательно работе, заместители директора по воспитательной работе	Организация предпрофильного и профильного обучения	2000
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	5000
		Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-вспомогательного процесса	5000
		Качественная организация работы общественных органов, Участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	5000
		Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах	2000
		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников	5000
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1000
2	Заместители директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по безопасности, заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	3000
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	3000
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5000
3	Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности	5000
		Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	5000
		Качественное ведение	5000

		документации	
4	Педагог-психолог, социальный педагог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1500
		Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	500
5	Педагог-библиотекарь	Высокая читательская активность	500
		Пропаганда чтения, как форма культурного досуга	1000
		Участив общешкольных и районных мероприятиях	2500
		Высокое качество ведения документации	2000
		Комплектование учебного фонда	3000
6	Обслуживающий персонал	Проведение генеральных уборок	500
		Содержание участка в соответствии с СанПиН, качественная уборка помещений	3000
		Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1000
		Подготовка школы к новому учебному году	До 2 окладов
		Подготовка школы к отопительному сезону	3000
		Увеличение объема работы	До МРОТ
		Высокая интенсивность труда	До МРОТ
7	Секретарь учебной части, делопроизводитель, специалист по кадрам, юрисконсульт	Высокое качество ведения документации	4500
		Интенсивность работы	5000
		За высокое качество работы	5000
		За выполнение обязанностей архивариуса	3000
		За работу по оформлению пенсионных дел	1500
		За ведение делопроизводства, оформления трудовых книжек сотрудников	1500

Премирование может производиться за счет и в пределах 10% стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда работников МБОУ «СОШ №55».

Премия работникам может назначаться на весь текущий год (ежемесячная), может назначаться на один месяц (разовая).



Приложение 5 к  
Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ №55»

РАЗМЕРЫ  
оклада (должностного оклада) руководителя

Наименование должности	Единица измерения	Группы по оплате труда			
		I	II	III	IV
Руководитель	рубль	31890	29118	22635	23572

Приложение 5 к  
Положению об оплате труда  
работников МБОУ «СОШ №55»

Виды, условия и размера выплат компенсационного характера

№	Виды и условия выплат компенсационного характера	Размер компенсационных выплат
1.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за особые условия труда):	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса, Коллективным договором (в соответствии с СОУТ)
	Учителю химии	12%
	Лаборант кабинета химии	12%
	Учитель трудового обучения	5%
	Уборщица служебных помещений, работающая с дезрастворами	12%
	Увеличение объема работы	до МРОТ
	Высокая интенсивность труда	до МРОТ
2.	Выплаты педагогическим работникам за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время)	в соответствии со статьями 149 -154 Трудового кодекса
3.	Выплаты работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей:	
3.1.	Проверка письменных работ:	
	Начальные классы (русский язык, математика)	500 руб. за 9 ч.
	Русский язык, литература в 5-11 кл.	75 руб. за час
	Математика в 5-11 кл.	50 руб. за час
	История, обществознание, химия, биология, физика, география, информатика	40 руб. за час
	Иностранный язык во 2-11 кл	50 руб. за час
	ВПР: оформление протокола/проверка за каждую работу сочинений	10руб./20 руб. 30 руб.
3.2.	Заведование кабинетом	500 руб.
3.3.	Руководство профессиональным объединением	100 руб./чел.
3.4.	Руководство городским профессиональным объединением	1000руб.
3.5.	Классное руководство	3000 руб.
3.6.	За расширение обязанностей:	
	За работу социального педагога, тьютора, методиста (без совмещения)	5000 руб./мес.
	За работу контрактного управляющего	10 000 руб./мес.
	За ведение протоколов педсовета	1000 руб./мес.
	За работу по патриотическому воспитанию	1500 руб./мес.
	За руководство музея	5000 руб./мес.
	Организация горячего питания школьников	5000 руб./мес.
	За руководство творческой группой	1500 руб./мес.

	За наставничество молодого педагога	1000 руб./мес.
	За посещение и анализ уроков наставника	150 руб./урок
	За работу с документацией надомного обучения	3000 руб./мес.
3.7	Работа по подготовке к обеспечению учебного процесса:	Согласно
	Выполнение обязанностей лаборанта – физика, химия	приложения 2
	Работа в базе данных ВПР, ЕГЭ, ОГЭ	2000 руб./мес.
	Обслуживание компьютеров	1000 руб./мес.
	Заполнение школьного сайта	1000 руб./мес.
	Обеспечение работы АИС «Сетевой регион. Образование»	2000 руб./мес.
	Организация работы СтатГрад	1000 руб./мес.
	За выполнение работы специалиста по охране труда	3000 руб./мес.
	За организацию ГТО	5000 руб./мес.
	За организацию работы спортивного клуба	5000 руб./мес.
	За обслуживание и ремонт лыж	1000 руб./мес.
	дежурство	500 руб./мес.
3.8	Работа по психолого- педагогическому сопровождению учащихся из числа детей-инвалидов	Пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого- педагогического сопровождения указанной категории учащихся в пределах средств, выделенных на эти цели
4	Реализация адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного образования	Пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого- педагогического сопровождения указанной категории учащихся в пределах средств, выделенных на эти цели
5	Иные компенсационные выплаты	В соответствии с трудовым законодательством

Принято  
Председатель Общего собрания  
работников МБОУ «СОШ №55»  
Протокол от «09» марта 2022  
О.В. Исаенко

Согласовано  
Председатель  
профсоюзного комитета  
Е.В. Фомина

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ №55»  
Т.Г. Миронова  
Приказ от 09.03.2022 № 116-о/д



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи работникам МБОУ «СОШ №55»

#### 1. Общие положения

1.1 Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи работникам МБОУ «СОШ №55» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказами комитета по образованию города Барнаула от 09.03.2022 №345-осн «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула», на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №55» (в новой редакции) от 09.03.2022г. №116-осн.

1.2 Положение предусматривает единые подходы к проведению процедуры объективной внешней оценки к результативности профессиональной деятельности педагогических работников, административно-вспомогательного персонала с целью их стимулирования за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей (далее стимулирующая выплата), премирование и оказание материальной помощи работникам МБОУ «СОШ №55».

1.3 Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников, административно - вспомогательного персонала являются:

- проведение системной самооценки результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества своего труда.

Основными принципами оценки достижений работников являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации

1.4 Положение предусматривает единые подходы к проведению процедуры объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, членов административно-вспомогательного персонала МБОУ «СОШ №55» с целью их стимулирования за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное

выполнение должностных обязанностей (далее - стимулирующая выплата), премированию и оказанию материальной помощи работникам МБОУ «СОШ №55».

1.5 Положение о порядке и условиях стимулирующих и единовременных выплатах, материальной помощи работникам МБОУ «СОШ №55» обсуждается на общем собрании коллектива и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.6 Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ), направляемого на стимулирование МБОУ «СОШ №55», в размере не менее 90% установленного объема, утвержденном приказом комитета по образованию города Барнаула для МБОУ «СОШ №55».

1.7 Единовременные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ), направляемого на стимулирование МБОУ «СОШ №55», в размере не более 10% установленного объема, утвержденном приказом комитета по образованию города Барнаула для МБОУ «СОШ №55».

1.8 Материальная помощь устанавливается за счет сложившейся экономии по ФОТ в МБОУ «СОШ №55».

## 2. Порядок осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи

2.1 Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников служит Оценочный лист. Оценочный лист, заполняется работником самостоятельно на основе критериев оценки эффективности и качества профессиональной деятельности, в соответствии с критериями (приложения 1-7), и предоставляется им в экспертную группу за 3 дня до ее заседания.

2.2 Внешняя оценка результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «СОШ №55» осуществляется экспертной группой в порядке, предусмотренном данным Положением, в соответствии с критериями (приложения 1-7). По завершении работы документы возвращаются учителю.

2.3 В состав экспертной группы входят 6 человек: представители администрации, руководителей методических объединений, профсоюзной организации. Состав избирается путем открытого голосования на педагогическом совете из педагогических работников, представителей профсоюзной организации. Из членов экспертной группы избирается председатель и ответственный секретарь. В состав экспертной группы на правах совещательного голоса входит представитель администрации в лице заместителя директора по УВР.

2.4 Состав экспертной группы утверждается приказом директора.

**2.5 Решение об установлении работникам МБОУ «СОШ №55» стимулирующих выплат и их размере принимается в форме приказа директора по учреждению на основании протокола заседания экспертной группой по рассмотрению оценочного листа результативности профессиональной деятельности работника МБОУ «СОШ №55». Стимулирующие выплаты назначаются с первого февраля сроком на один год.**

2.6 Решения экспертной группы принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов при условии присутствия на заседании экспертной группы не менее половины её членов.

2.7 Результаты работы экспертной группы в течение трех рабочих дней

оформляются заключениями за подписью председателя и всех членов экспертной группы и оценочными листами эффективности и качества профессиональной деятельности работников за отчетный период. Оценочные листы и заключения хранятся в учреждении в течение трех лет.

2.8 Каждый критерий на основании результатов самооценки работника оценивается экспертной группой в баллах и суммируется. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись работника в течение двух рабочих дней.

2.9 Размер стимулирующих выплат по результатам труда работников принимается с учётом мнения профсоюза.

2.10 Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из суммы набранных баллов.

2.11 Стоимость одного балла педагогических работников и административно-вспомогательного персонала рассчитывается отдельно.

2.12 Стоимость одного балла педагогических работников рассчитывается путем деления величины фонда стимулирования педагогических работников (в рублях) на сумму баллов, набранную всеми педагогическими работниками МБОУ «СОШ №55».

2.13 Стоимость одного балла членов административно-вспомогательного персонала рассчитывается путем деления величины фонда стимулирования административно-вспомогательного персонала (в рублях) на общую сумму баллов, набранную этими работниками. Стимулирующие выплаты заместителей директора, главного бухгалтера не должна превышать 90% стимулирующей выплаты директора учреждения.

2.14 Для вновь принятых работников МБОУ «СОШ №55» стимулирующие выплаты устанавливаются по минимальному баллу работников в школе.

2.15 Единовременные выплаты производятся директором школы в форме приказа на основании служебной записки заместителей директора, руководителя структурного подразделения учреждения, заявления самого работника.

2.16 Для работников МБОУ «СОШ №55» устанавливаются следующие единовременные выплаты:

- в связи с профессиональным праздником;
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет);
- материальная помощь в случае тяжелой жизненной ситуации;
- в соответствии с приложение 7.

2.17 Размер единовременной выплаты в связи с профессиональным праздником для всех педагогических работников одинаков и зависит от суммы стимулирующей части (10%) фонда оплаты труда и суммы экономии заработной платы.

2.18 Единовременная выплата в связи с профессиональным праздником не осуществляется при наличии у работников МБОУ «СОШ №55» неснятого дисциплинарного взыскания.

2.19 Единовременная выплата в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70 лет) определяется в размере 1000 руб.

2.20 Для работников МБОУ «СОШ №55» приказом директора устанавливается материальная помощь в случае тяжелой жизненной ситуации в размере 10 000 руб. (пожар, наводнение, и т.д.). Оказание материальной помощи производится по

письменному заявлению работников МБОУ «СОШ №55», поданному на имя директора учреждения с приложением документов, подтверждающих наличие оснований, по согласованию с председателя профсоюзной организации.

2.21 Решение об отказе в единовременной выплате, материальной помощи принимается директором учреждения по согласованию с председателем профсоюзной организации при недостаточности средств ФОТ.

### 3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогов

3.1 В случае несогласия работника с оценкой его деятельности, его вправе в течение трёх дней со дня ознакомления с приказом о стимулировании работников, подать апелляцию.

3.2 Апелляция подается в письменном виде на имя председателя экспертной группы с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки, в течение двух рабочих дней со дня проведения заседания экспертной группы.

3.3 Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

3.4 На основании поданной апелляции председатель экспертной группы не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции проводит заседание экспертной группы по ее рассмотрению, на которое приглашается работник, подавший апелляцию.

3.5 В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены экспертной группы осуществляют проверку правильности оценки, основываясь на предоставленных документальных данных, сверяя их с данными работника (оценочным листом эффективности и качества профессиональной деятельности работника).

3.6 При наличии письменной просьбы работника о рассмотрении апелляции без его участия, заседание экспертной группы проводится в его отсутствие. В случае неявки работника на заседание экспертной группы или при отсутствии его письменной просьбы о рассмотрении апелляции без его участия, рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки работника без уважительной причины экспертной группы может принять решение о рассмотрении апелляции в отсутствие работника.

3.7 По результатам рассмотрения апелляции экспертной группой принимается решение: удовлетворить апелляцию или отказать в удовлетворении апелляции.

3.8 Основаниями для удовлетворения апелляции являются:

— допущенные технические ошибки при оценивании показателей эффективности деятельности работника;

— несоответствие аналитических данных о результатах деятельности работника критериям оценки и эффективности деятельности.

3.9 Основанием для отказа в удовлетворении апелляции является неподтверждение информации, указанной в апелляции.

3.10 Экспертная группа принимает решение по результатам рассмотрения апелляции простым большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов экспертной группы. Оценка, данная экспертной группой на основе результатов рассмотрения апелляции, является

окончательной и утверждается решением экспертной группы, оформленным протоколом в течение одного рабочего дня от даты проведения заседания экспертной группы.

#### 4. Порядок снижения размера стимулирующих выплат

4.1 Решение о снижении размера стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №55» принимается директором школы в форме приказа, на основании служебной записки заместителей директора, руководителя структурного подразделения учреждения за применение к работникам МБОУ «СОШ №55» меры дисциплинарного взыскания:

- в виде замечания - на 25%;
- в виде повторного замечания -50%
- в виде выговора - на 75%.
- в виде повторного выговора - на 100%.

4.2 Работникам МБОУ «СОШ №55», имеющим дисциплинарное взыскание, уменьшение стимулирующей выплаты производится в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.3 При привлечении работников МБОУ «СОШ №55» к дисциплинарной ответственности при наличии неснятого дисциплинарного взыскания процент снижения размера стимулирующей выплаты суммируется.

4.4 Срок снижения размера стимулирующих выплат устанавливается приказом директора по учреждению о снижении размера стимулирующих выплат.

4.5 Средства ФОТ, предусмотренные на стимулирующие выплаты работнику, которому снизили стимулирующие выплаты, подлежат перераспределению среди работников МБОУ «СОШ №55» в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материального помощи педагогическим работникам, членам администрации, бухгалтерии, канцелярии МБОУ «СОШ №55».



Оценочный лист по результативности профессиональной деятельности (эффективности деятельности)

**педагогических работников МБОУ «СОШ №55»**

Целевые показатели качества и результативности профессиональной деятельности (эффективности деятельности) педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций (далее - МОО)	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности (эффективности деятельности) педагогических работников МОО	Методика расчета	Само оценка	Оценка экспер. группы
<b>Раздел 1. Результативность деятельности педагогического работника по формированию учебных достижений учащихся</b>				
1. Достижения учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде по учебному предмету	1.1. Наличие учащихся, участвовавших во Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде по учебному предмету	Наличие учащихся, участвовавших в предметной олимпиаде: городской уровень - 1 балл; краевой уровень - 3 балла; федеральный уровень - 4 балла; международный уровень - 5 баллов Всего не более 25 баллов.		
	1.2. Наличие учащихся, занявших призовые места во Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде по учебному предмету	За каждого победителя Всероссийской олимпиады: районный/городской уровень: 1 место - 8 баллов; 2 место - 7 баллов; 3 место - 6 баллов; призер-5 баллов краевой уровень: 1 место - 11 баллов; 2 место - 10 баллов; 3 место - 9 баллов; призер -8 баллов; федеральный уровень: 1 место - 14 баллов; 2 место - 13 баллов; 3 место - 12 баллов; призер – 11 баллов; международный уровень: 1 место - 17 баллов; 2 место - 16 баллов; 3 место - 15 баллов, призер -14 баллов;		
2. Достижения учащихся в очных олимпиадах (за исключением Всероссийской олимпиады), научно-практических конференциях по учебному предмету	2.1. Наличие учащихся, принявших участие в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету	Наличие учащихся, принявших участие в очных олимпиадах, научно-практических конференциях: районный/ городской уровень - 3 балл; краевой уровень - 5 балла; федеральный уровень-7 балла; международный уровень-9 балла.		
	2.2. Наличие учащихся, занявших призовые места в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету	За каждого победителя очных олимпиад, научно-практических конференций: районный/городской уровень: 1 место - 7 баллов; 2 место - 6 баллов; 3 место - 5 баллов;		

		призер- 4 балла; краевой уровень: 1 место - 10 баллов; 2 место - 9 баллов; 3 место - 8 баллов; призер – 7 баллов; федеральный уровень: 1 место - 13 баллов; 2 место - 12 баллов; 3 место - 11 баллов; призер – 10 баллов; международный уровень: 1 место - 16 баллов; 2 место — 15 баллов; 3 место — 14 баллов, призер -13 баллов		
3. Достижения учащихся в научно-практических конференциях по учебному предмету	3.1. Наличие учащихся, занявших призовые места в заочных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету	Количество победителей, лауреатов, дипломантов заочных олимпиад, научно-практических конференций по учебному предмету - 0,5 балла за каждого учащегося. Всего не более 10 баллов.		
4. Качество освоения учащимися образовательных программ	4.1. Доля учащихся, получивших по предмету за учебный год оценки «4 и 5» (расчет осуществляется в соответствии с уровнем сложности учебного предмета по следующим группам предметов: <b>1 группа:</b> математика, русский язык, химия, физика, иностранный язык;  <b>2 группа:</b> предметы, преподаваемые на уровне начального общего образования;  <b>3 группа:</b> литература, география, биология, природоведение, информатика;  <b>4 группа:</b> физическая культура, ОБЖ, музыка, ИЗО, технология, черчение	Отношение количества учащихся, получивших оценки «4 и 5», к общему количеству учащихся:  <b>1 группа предметов:</b> от 1 до 0,7 - 10 баллов; от 0,69 до 0,40 - 8 баллов; от 0,39 до 0,28 - 6 баллов; от 0,27 до 0,1 - 4 балла; менее 0,1-0 баллов. <b>2 группа предметов:</b> от 1 до 0,7 - 9 баллов; от 0,69 до 0,40 - 7 баллов; от 0,39 до 0,28 - 5 баллов; от 0,27 до 0,1 - 3 балла; менее 0,1-0 баллов. <b>3 группа предметов:</b> от 1 до 0,7 - 8 баллов; от 0,69 до 0,40 - 6 баллов; от 0,39 до 0,28 - 4 балла; от 0,27 до 0,1 - 2 балла; менее 0,1-0 баллов. <b>4 группа предметов:</b> от 1 до 0,7 - 6 баллов; от 0,69 до 0,40 - 4 балла; от 0,39 до 0,28 - 2 балла; от 0,27 до 0,1 - 1 балл; менее 0,1-0 баллов.		
	4.2. Повышение качества знаний в сравнении с итогами учебного года	Стабильные результаты-2 балла Положительная динамика -3 балла		
	4.3. Количество неуспевающих по сравнению с предыдущим периодом (учебный год)	Отсутствие - 4 балла Положительная динамика – 2 балла		
	4.4. Отсутствие обучающихся, систематически пропускающие учебные	Отсутствие – 4 балла Положительная динамика – 2 балла		

	занятия по неуважительной причине			
5. Создание условий для проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х, 11-х классов	5.1. Количество выпускников 9, 11 классов, подтвердивших годовые отметки («4» и «5») по результатам сдачи экзамена	Перевод шкалы: более 706 – «5» Более 506-706 – «4» От «порога» до 506 -3		
	5.2. Отсутствие учеников, не получивших аттестат по преподаваемому предмету в основной период	0.3 за каждого 6 балла		
	5.3. Эффективное участие в деятельности пункта приема экзамена (далее - ППЭ) (без нарушений) за каждый экзамен:	Ответственный Организатор, член ГЭК - 2 балла Организатор, дежурный вне аудитории – 1 балл -		
	5.4. Стабильность количества учащихся, поступивших на профиль и выбравших предмет для сдачи ЕГЭ в соответствии с профилем	Стабильность 4 балла		
	5.5. Реализация программ углубленного изучения предметов	6 баллов		
	5.6. Реализация адаптированных основных образовательных программ	6 балла		
6. Достижения учащихся в конкурсах, смотрах, спартакиадах (предметные, творческие, спортивные команды, профильные отряды)	6.1. Наличие конкурсов, смотров, спартакиад, в которых приняли участие учащиеся/ команды	Количество очных конкурсов, смотров, спартакиад: районный/городской уровень: 2 балла; краевой уровень: 3 балла; федеральный уровень: 4 баллов; международный уровень: 5 баллов. Всего не более 25 баллов.		
	6.2. Наличие учащихся/ команд, занявших призовые места в конкурсах, смотрах, спартакиадах	За каждого победителя/команду конкурсов, смотров, спартакиад: <b>районный/городской</b> уровень: 1 место - 5 баллов; 2 место - 4 балла; 3 место - 3 балла; призер -2 балла; <b>краевой</b> уровень: 1 место - 8 баллов; 2 место - 7 баллов; 3 место - 6 баллов; призер – 5 баллов; <b>федеральный</b> уровень: 1 место - 11 баллов; 2 место - 10 баллов; 3 место - 9 баллов; призер – 8 баллов; <b>международный</b> уровень: 1 место - 14 баллов; 2 место - 13 баллов; 3 место - 12 баллов, призер – 11 баллов.		
7. Безопасность образовательного пространства	7.1. Отсутствие травматизма учащихся	Отсутствие случаев травматизма учащихся - 3 балла		

Раздел 3. Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогического работника				
8. Качество инновационной и научно-методической деятельности учителя	8.1. Выступление (презентация) в очных семинарах, мастер- классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно- методической деятельности учителя по предмету (по максимальному значению одной работы)	Количество семинаров, мастер-классов, конференций, конкурсов в очной форме: районный/городской уровень - 2 баллов; краевой уровень - 3 балла; федеральный уровень-4 балла; международный уровень -5 балла. Всего не более 33 баллов.		
	8.2. Результативность участия в очных семинарах, мастер- классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно- методической деятельности учителя по предмету	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера очного мероприятия: <b>районный/городской</b> уровень: 1 место - 7 баллов; 2 место - 6 баллов; 3 место - 5 баллов; призер -4 балла; <b>краевой</b> уровень:1 место - 10 баллов; 2 место - 9 баллов;3 место - 8 баллов; призер -7 баллов; <b>федеральный</b> уровень:1 место - 13 баллов; 2 место - 12 баллов;3 место - 11 баллов; призер – 10 баллов; <b>международный</b> уровень:1 место - 16 баллов; 2 место - 15 баллов; 3 место - 14 баллов, призер – 13 баллов. Всего не более 48 баллов.		
	8.3. Участие педагога в Профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют», «Самый класный класный», «Сердце отдаю детям». «Вожатый года»:	Участие - 5 баллов Победы: - всероссийский уровень-20 баллов; - региональный уровень-15 баллов; - муниципальный уровень- 10 баллов;		
	8.4.Участие в реализации инновационных мероприятий, в том числе в рамках национального проекта «Образование»	Наличие нормативных документов муниципального/краевого уровней, подтверждающих участие учителя в реализации инновационных мероприятий - 10 баллов		
9. Результативность презентации инновационной и научно-методической деятельности учителя	9.1.Наличие опубликованных материалов по теме инновационной и научно-методической деятельности учителя	Публикации в печатных изданиях - 2 балла за каждую, публикацию. Всего не более 10 баллов.		
10. Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	10.1. Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования по результатам добровольной независимой оценки профессиональной квалификации - 5 баллов		
	10.2. Прохождение внутриучрежденческого контроля без замечаний	1 балл за каждую процедуры		
	11.Участие в управлении процессами развития муниципальной, краевой системы образования	Руководство МО (город, край), участие в оценке профессиональной деятельности педработников (аттестация, участие в рабочих группах, проф. конкурсы);		

		проверка олимпиадных и конкурсных работ-3б		
Раздел 4. Формирование позитивного имиджа образовательной организации				
11. Уровень коммуникативной культуры при общении с участниками образовательных отношений	11.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или учащихся на деятельность учителя	Отсутствие жалоб за учебный год - 15 баллов		
12. Осуществление взаимодействия со средствами массовой информации, социальными сетями по созданию позитивного имиджа МОО	12.1.Наличие положительных публикаций о деятельности МБОУ «СОШ №55» в средствах массовой информации, социальных сетях	Количество положительных публикаций, телевизионных сюжетов, инициированных учителем, о деятельности МБОУ «СОШ №55» в средствах массовой информации - 3 балла за каждую информацию; в социальных сетях - 0,2 балла за каждую информацию. Всего не более 6 баллов		

Директор МБОУ «СОШ №55»

Т.Г.Миронова

Приложение 2 к приказу  
директора МБОУ «СОШ №55»

КРИТЕРИИ оценки результативности профессиональной деятельности (эффективности деятельности)  
педагога – психолога(логопеда, дефектолога) МБОУ «СОШ №55»

Критерий (К)	Индикатор (И)	Схема расчета	Баллы	самооценка	Экспер. оценка
1	2	3	4	5	6
<b>Показатель (П 1): Эффективность коррекционной работы с обучающимися</b>					
1. Результативность коррекционной работы с обучающимися, испытывающими трудности в освоении ООО программ (К1)	1.Доля обучающихся, испытывающих трудности в адаптации, с положительной динамикой по итогам коррекционной работы, от общего числа охваченных коррекционной работой	Количество обучающихся, имеющих положительную динамику / количество охваченных коррекционной работой по итогам периода	10 баллов - максимально; 10% - 1 балла		
2. Результативность психологического сопровождения обучающихся с нарушениями эмоционально-волевой сферы и поведения, ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детей-инвалидов (К2)	2.1 Доля обучающихся с нарушениями психоэмоциональной сферы, с положительной динамикой по итогам коррекционной работы (овладение приемами саморегуляции, угасание страхов и пр.)	Количество обучающихся с нарушениями, имеющих положительную динамику по итогам коррекционно-развивающей работы/общее кол-во обучающихся, охваченных коррекционной работой по итогам периода	10 баллов - максимально; 10% - 1 балла		
	2.2 уровень сложности и результат участия педагога – психолога в работе с детьми, имеющими ОВЗ, детьми - инвалидами	Документальное подтверждение формы участия в психолого-педагогическом сопровождении (приказ, заключение ППк, СИПР, АООП(коррекционный блок и пр.)	Проведение не менее 3 педагогических консультаций -3б., составление и реализация индивидуальной коррекционно-развивающей работы с ребенком-10б.		
3.Результативность коррекционной работы с обучающимися, находящимися в СОП (в случае включения в межведомственную индивидуальную программу реабилитации мер психолого-	3.Уровень сложности и результат участия педагога-психолога в реализации межведомственной индивидуальной программы реабилитации обучающихся и семей, находящихся в СОП	Документальное подтверждение формы участия в реализации межведомственной индивидуальной программы реабилитации обучающихся и семей, находящихся в СОП	10 баллов - максимально; 10% - 1 балл		

педагогической помощи) (К3)					
4.Результативность коррекционно-развивающей работы по развитию интеллектуальных и творческих способностей обучающихся (К4)	4.Доля детей с положительной динамикой в интеллектуальной и творческой деятельности по итогам развивающих занятий	Количество детей, имеющих положительную динамику в интеллектуальной и творческой деятельности по итогам развивающих занятий / общее количество детей посещающих развивающие занятия у педагога-психолога	10 баллов - максимально; 10% - 1 балл		
<b>Показатель (П2): Результативность деятельности педагога-психолога по формированию метапредметных достижений обучающихся</b>					
5.Степень вовлеченности обучающихся в социально-ориентированные, исследовательские проекты, конкурсы, инициированные педагогом-психологом (К5)	5.1.Доля обучающихся, вовлеченных в социально-ориентированные или исследовательские проекты, инициированные педагогом-психологом	Наличие учащихся, принявших участие в очных олимпиадах, научно- практических конференциях по уровням: районный/ городской; краевой ; федеральный; международный	3 б, 5 б, 7 б, 9 баллов.		
	5.2.Наличие обучающихся/команд, занявших призовые места в конкурсах и т.д.	Количество победителей конкурсов и т.д. по уровням 1,2,3, призер:  районный/городской уровень: краевой: федеральный: международный	За каждого победителя/команду: 7б, 6б; 5 б; 4 б; 10 б;9 б; 8 б; 7 б; 13б;12б; 11б; 10б; 16б; 15б;14б, 13б		
6. Безопасность образовательного пространства (К6)	6.1.Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях	1 б.		
	6.2.Достижение образовательной организацией оптимального уровня психологической безопасности образовательной среды	Оптимальный уровень психологической безопасности образовательной среды	5 б		
<b>Показатель (П3): Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства</b>					
7.Качество инновационной и научно - методической деятельности педагога (К7)	7.1.Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической деятельности педагога	Выступление в очной форме по уровням: районный, городской; краевой; федеральный, международный	Всего не более 33 баллов 2 б., 3 б. 4 б., 5б		
	7.2.Результативность участия в очных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера очного мероприятия по уровням: районный/городской;	Всего не более 48 баллов  4,5,6,7 баллов		

	деятельности педагога-психолога	краевой (призер, 3, 2, 1 место); федеральный (призер, 3, 2, 1) международный (призер, 3, 2, 1)	7,8,9,10 баллов 10,11,12,13 баллов 13,14,15,16баллов.		
	7.3.Участие в реализации инновационных мероприятий, в т.ч. в рамках национального проекта «Образование»	Наличие нормативных документов краевого уровня подтверждающих участие педагога в реализации инновационных мероприятий	10 б.		
	7.4.Результативность прохождения внутриучрежденческого контроля	Прохождение внутриучрежденческого контроля без замечаний	1б за каждую процедуры		
8.Результативность презентации инновационной и научно - методической деятельности педагога (К 8)	8.Наличие опубликованных материалов по теме инновационной и научно - методической деятельности педагога-психолога	Публикации в печатных изданиях	2 б. за каждую публикацию. Всего не более 10 баллов.		
9.Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста (К 9)	9.Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования по результатам добровольной независимой оценки профессиональной квалификации	5б.		
10.Участие в управлении процессами развития муниципальной, краевой системы образования (К10)	10Результативное руководство МО на уровне города, края, участие в оценке профессиональной деятельности педработников (аттестация, участие в рабочих группах, проф. конкурсы); проверка олимпиадных и конкурсных работ	Наличие приказа муниципального, краевого органа управления образованием	3б		
<b>Показатель (П4): Формирование позитивного имиджа общеобразовательной организации</b>					
11.Уровень коммуникативной культуры при общении с участниками образовательных отношений (К11)	11.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность педагога	Отсутствие обоснованных жалоб за отчетный период	5 б.		
12.Осуществление взаимодействия со средствами массовой информации по созданию позитивного имиджа общеобразовательной Организации(К12)	12.Наличие положительных публикаций о деятельности общеобразовательной организации в средствах массовой информации	Количество положительных публикаций, телевизионных сюжетов, инициированных учителем, о деятельности общеобразовательной организации в средствах массовой информации;	2 б. за каждую		
13.Установление социального партнерства: количество и статус	13.Наличие организаций, осуществляющих социальное	Количество привлеченных организаций, участвующих в реализации совместных	1 б. за каждую, но не более 3 баллов		



учреждений, участвующих в реализации совместных мероприятий (К13)	партнерство, участвующих в реализации совместных мероприятий	мероприятий			
<b>Показатель (П-5): Результативность научно – методической деятельности педагога-психолога</b>					
14.Участие в профессиональных конкурсах (К14)	14.Участие в очных профессиональных конкурсах, грантах	Участие Победы в конкурсе: победитель (1,2,3 место), лауреат всероссийский региональный муниципальный	5 б.  20 б; 15 б; 10б;		
15.Взаимодействие с педагогическим сообществом на специализированных платформах для работников образования (К15)	15.Наличие регулярно обновляемого личного профессионального сайта	Имеется сертификат о наличии сайта; Сайт успешно функционирует, регулярно (не реже 1 раза в четверть обновляется: на нем опубликована вся необходимая информация, методические разработки, обратная связь с участниками образовательного процесса)	1 б.		
16. Экспертная деятельность педагога- психолога (К16)	16.Участие в оценке профессиональной деятельности учителей (аттестация, рабочие группы, проф. конкурсы); в проверке олимпиадных и конкурсных работ	Наличие документов об участии в оценке профессиональной деятельности учителей (аттестация, рабочие группы, проф. конкурсы); Наличие приказов об участии в проверке олимпиадных и конкурсных работ	2 б.          2 б.		
<b>Показатель (П-6):Участие в работе коллегиальных органов государственно-общественного управления</b>					
17. Участие в работе общественных органов учреждения (совет по профилактике, ППк, ШСП и т.п.) (К17)	17.Активная деятельность педагогов в работе общественных органов учреждения	Результативное участие в работе совета по профилактике, ППк и ШСП и т.п	За работу в каждом общественном органе – 1 б.		
<b>Показатель (П-7):Работа с детьми из семей, находящихся в социально опасном положении</b>					
18. Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков (К18)	18. Результаты действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков:	Отсутствие негативных проявлений; положительная динамика в сторону их сокращения;	4 б.       2б		
		<b>Итого:</b>			

Дата  
Подпись работника  
Члены комиссии

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности (эффективности деятельности)

**педагога – библиотекаря МБОУ «СОШ №55»**

Целевые показатели качества и результативности профессиональной деятельности (эффективности деятельности) педагога - библиотекаря	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности (эффективности деятельности) педагога - библиотекаря	Методика расчёта	Самооценка	Экспертная оценка
<b>Раздел 1. Качество реализации профессиональной деятельности педагога - библиотекаря</b>				
1.Результативность деятельности педагога-библиотекаря по охвату пользователей	1.1Положительная динамика посещаемости и читаемости (статистика библиотеки)	Рост посещаемости и читаемости -5б., стабильные показатели-3б., снижение показателей- 0б.		
	1.2Расширение зоны обслуживания	Превышение норматива (за каждые последующие 100 учащихся -2 б.) (норматив -500 учащихся на 1 единицу библиотечного работника)		
2.Результативность деятельности педагога-библиотекаря по формированию читательских компетентностей	2.1.Мониторинг читателей по итогам библиотечных занятий, мероприятий, реализации программ внеурочной занятости	Мониторинг -3б. Удовлетворённость: менее 60%-0б., 60-70%- 1б., 80-90 %-2б., более 90%-3б. Всего не более 6 б.		
	2.2.Наличие и реализация долгосрочных программ/ проектов по продвижению чтения	За каждую программу/ проект - 3б.		
	2.3.Наличие и ведение блога, сайта, социальной сети по формированию читательских компетентностей, продвижению чтения	Регулярное обновление: не менее 1раза в месяц -1 б.		
3.Пополнение библиотечного фонда библиотеки из внебюджетных источников финансирования	3.Наличие / отсутствие пополнения библиотечного фонда через акции дарения, спонсорскую помощь, реализуемые по инициативе педагога - библиотекаря	Наличие пополнения библиотечного фонда из внебюджетных источников финансирования через акт (договор пожертвования): 50 экз. и более-5б. от 20 до 50 экз.-3б. Менее 20 экз.-2б.		
4.Пополнение учебного (специализированного) фонда	4.1.Достижение плановых показателей на основании выделенных средств и мониторинга фонда учебников по количественным и качественным показателям	Достигнутые плановые показатели по итогам инвентаризации учебного (специализированного) фонда в конце учебного года и грамотного заказа учебников -5 б.		

		Наличие обновлённой дорожной карты -1б. Наличие ошибок -0б.		
	4.2.Наличие / отсутствие взаимодействия с муниципальным ОРФ учебников и учебных пособий	Достиженные показатели при обращении к ОРФ -5 б. Показатели не достигнуты -0б.		
5.Ведение библиотечной документации	5.Наличие/отсутствие замечаний к ведению документов учёта и контроля, выдачи учебников, основных документов библиотеки со стороны проверяющих органов	Наличие замечаний –0б. Отсутствие замечаний -1б. за каждую процедуру		
6.Расширение спектра услуг	6.1.Наличие/отсутствие книговыдач в электронных библиотеках  6.2.Наличие/отсутствие сотрудничества с региональным центром Президентской библиотеки в Алтайском крае	Книговыдача через АРМ администратора-библиотекаря: наличие -3б., отсутствие- 0б. Количество мероприятий (за каждое -1б.)		
<b>Раздел 2. Результативность деятельности педагога-библиотекаря по формированию метапредметных достижений учащихся</b>				
7. Достижения учащихся в очных конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях и т.д., инициированных и проведённых при участии педагога-библиотекаря	7.1.Наличие конкурсов, олимпиад, научно - практических конференций и т.д., в которых приняли участие учащиеся/команды	Количество очных конкурсов, олимпиад, научно - практических конференций и т.д.: районный/городской уровень:3балла краевой уровень:5 баллов; федеральный уровень:7 баллов; международный уровень: 9баллов.		
	7.2.Наличие учащихся /команд, занявших призовые места очных конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях и т.д.	За каждого победителя/команду в очных конкурсах, олимпиад, научно-практических конференций и т.д. по уровням 1,2,3, призер: районный/городской уровень:7 б;4 б;3 б, 2б; краевой уровень:8 б;7 б; 6 б, 5б; федеральный уровень:11 б;10 б;9 б;8б; международный уровень: 14 б;13 б;12 б,11б		
8.Достижения учащихся/команд в заочных (бесплатных) олимпиадах, конкурсах, проектах, проводимых школьными и муниципальными библиотеками	8.Наличие учащихся/команд, занявших призовые места в заочных (бесплатных) конкурсах, олимпиадах, проектах	Количество победителей в заочных (бесплатных) олимпиадах, конкурсах, проектах: 1б. за каждого победителя/команду		
9. Безопасность образовательного пространства	9.Отсутствие травматизма учащихся	Отсутствие случаев травматизма учащихся – 1 балл		
<b>Раздел 3. Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства педагога-библиотекаря</b>				
10. Качество инновационной и научно - методической деятельности педагога - библиотекаря	10.1.Участие в очных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно - методической деятельности педагога - библиотекаря	Выступление на семинаров, мастер-классов, конференций, конкурсов в очной форме: Всего не более 33балла: районный/городской уровень – 2 б;		

		краевой уровень – 3б; федеральный уровень – 4 б международный уровень –5 б.		
	10.2.Результативность участия в очных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической деятельности	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера очного мероприятия (призер, 3, 2, 1 место): районный/городской уровень:4,5,6,7б краевой уровень:7,8,9,10б федеральный уровень:10,11,12,13б международный уровень: 13,14,15,16б. Всего не более 48 баллов.		
	10.3.Участие в реализации инновационных мероприятий, в том числе в рамках национального проекта «Образование»	Наличие нормативных документов муниципально-го/краевого уровней, подтверждающих участие педагога-библиотекаря в реализации инновационных мероприятий – 10 баллов		
11. Результативность презентации инновационной и научно-методической деятельности педагога - библиотекаря	11Наличие опубликованных материалов по теме инновационной и научно-методической деятельности педагога - библиотекаря	Публикации в печатных изданиях – 2 балла за каждую публикацию  Всего не более 10 баллов.		
12. Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	12.1Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество), в том числе в сетевой форме	Наличие отчёта по плану наставничества, положительных отзывов молодых специалистов – 7 баллов за сопровождение каждого молодого педагога - библиотекаря. Всего не более 28 баллов.		
	12.2Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования по результатам добровольной независимой оценки профессиональной квалификации – 5 балл		
<b>Раздел 4. Формирование позитивного имиджа образовательной организации</b>				
13. Уровень коммуникативной культуры при общении с участниками образовательных отношений	13. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или учащихся на деятельность педагога - библиотекаря	Отсутствие жалоб за учебный год – 5 балла		
14. Осуществление взаимодействия со средствами массовой информации, социальными сетями по созданию позитивного имиджа МОО	14. Наличие положительных публикаций о деятельности МОО в средствах массовой информации, социальных сетях	Количество положительных публикаций, телевизионных сюжетов, инициированных педагогом-библиотекарем, о деятельности МОО в средствах массовой информации 2 б. за каждую публикацию  Всего не более 10 баллов.		

Подпись работника	С результатами ознакомлен.	Итого		
Члены экспертной группы				

Директор

Т.Г.Миронова

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности (эффективности деятельности)  
заместителя директора по учебно-воспитательной (воспитательной) работе МБОУ «СОШ №55»

№	Критерий	Показатели	Баллы	самооценка	Экспертная оценка
1	Соответствие деятельности МБОУ «СОШ №55», требованиям законодательства в сфере образования:	1.1. Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении организации образовательного процесса по курирующим вопросам	10 баллов		
		1.2. Отсутствие жалоб граждан по вопросам, относящимся к организации УВП	5 баллов		
2	Обеспечение обязательности общего образования:	2.1. Количество неуспевающих по сравнению с предыдущим периодом: - отсутствие; - положительная динамика	4 балла 2 балла		
		2.2. Повышение качественных показателей работы школы за отчетный период (качество знаний): - положительная динамика; - стабильные результаты	3 балла 2 балла		
		2.3. Отсутствие обучающихся, систематически пропускающие учебные занятия по неуважительной причине, - наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, систематически пропускающие учебные занятия по неуважительной причине	4 балла 2 балла		
		2.4. Эффективная организация предпрофильной подготовки и профильного обучения: - организация работы по информированности участников образовательного процесса о предпрофильной и профильной подготовке; - привлечение к работе в профильных классах преподавателей вузов, сузов - положительная динамика количества учащихся, выбравших предмет для сдачи ЕГЭ в соответствии с профилем	1 балл  1 балл 2 балла		
		2.5. Своевременность и эффективность организации ВСОКО (контроль осуществлен в установленные сроки, подготовлен анализ, справки, приняты управленческие решения)	1 балл за 1 процедуру		
3	Создание условий для проведения промежуточной и государственной (итоговой) аттестации выпускников 9-х, 11-х	3.1. Своевременная и полная информированность учащихся, их родителей, учителей о нормативно-правовой базе по организации и проведению аттестации учащихся.	3 балла		
		3.2. Доля выпускников, подтвердивших годовые отметки («4» и «5») по результатам сдачи экзамена (в любой форме) -80-100%	4 балла		

	классов	-60-79%	2 балла		
		3.3. Отсутствие учеников, не получивших аттестат в основной период	6 баллов		
		3.4. Отсутствие случаев необъективного оценивания результатов обучения учащихся по результатам ОГЭ, ЕГЭ, ВПР, итоговых контрольных работ: разница между годовой и экзаменационной отметками учащегося 0-1 балл (не более чем у 10% учащихся)	6 балла		
		3.5. Эффективное руководство деятельностью пункта приема экзамена (далее - ППЭ) (без нарушений): ОГЭ ЕГЭ ГВЭ ППЭ на дому Член ГЭК	4 балла 5 баллов 2 балла 1 балл 1 балл за каждый экзамен		
4	Обеспечение качества обученности	4.1. Организация работы по привлечению обучающихся к научно - исследовательской работе, развитие познавательной активности: проведение школьной НПК, познавательных игр, марафонов: -за мероприятие на школьном уровне - за мероприятие на районном уровне - за мероприятие на городском уровне	Всего не более 10 баллов 1 балл 2 балла 3 балла		
		4.2. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, НПК: - положительная динамика количества участников; - наличие призеров муниципального этапа на Всероссийской олимпиаде по курируемому предмету; - наличие призеров краевого этапа на Всероссийской олимпиаде по курируемому предмету; - наличие призеров интеллектуальных конкурсах, НПК:	1 балл 1 балл за каждого 2 балла за каждого 2 балла		
		4.3. Своевременность заполнения АИС-олимпиады, подачи заявок	1 балла		
		4.4. Реализация программ углубленного изучения предметов на уровне начального, основного и среднего общего образования: до 15% Более 15%	3 балла 6 баллов		
		4.5. Реализация адаптированных основных образовательных программ: до 4% Более 4 %	2 балла 6 баллов		
5	Результативность действия системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних,	5.1. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; - отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися; - положительная динамика преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	3 балл 2 балл		

	наркомании и алкоголизма среди подростков				
6	Результативность действия воспитательной системы: выступления учащихся на смотрах, конкурсах по направлениям реализуемым в школе	6.1. Результативность участия обучающихся в олимпиадах, интеллектуальных конкурсах, НПК, фестивалях, по направлениям, реализуемым в учреждении: - положительная динамика количества участников; - наличие призеров муниципальных конкурсов; - наличие призеров краевых конкурсов; - наличие призеров всероссийских конкурсов; - наличие призеров международных конкурсов; - наличие призеров социальнокультурных проектов;	1 балл 1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 3 балла		
		6.1. Реализация направлений РДШ в плане воспитательной работы школы: Процент охвата мероприятиями учащихся: до 50% до 75% свыше 75%	2 балла 3 балла 4 балла		
		6.2. Организация мероприятий по повышению правовой культуры учащихся, работа клуба молодого избирателя - участие в мероприятиях - организация и проведение мероприятий на базе школы	3 балла 5 баллов		
		6.3. Организация каникулярной занятости учащихся: До 50 % До 75% Свыше 75 %	1 балл 3 балла 5 баллов		
		6.4. Организация работы лагеря дневного пребывания учащихся До 100 -200 человек Более 200 человек	2 баллов 4 балла		
		6.5. Трудоустройство учащихся	3 балла		
		6.6. Организация учащихся в реализации комплекса ГТО - стабильный уровень участников - положительная динамика	2 балла 3 балла		
		6.7. Результативное участие команды в спартакиаде школьников: 1-3 место 4-10 место	5 баллов 3 балла		
		6.8. Результативность подготовки выступления учащихся за образовательную организацию в составе команд: -участие - призовое место	1 балла 5 балла		
7	Реализация программ по сохранению и укреплению	7.1. Своевременность предоставления документов по организации питания учащихся	1 балла		



	здоровья детей и подростков				
8	Результативная работа с педагогическими кадрами	8.1. Организация своевременного повышения квалификации педагогических кадров	1 балл		
		8.2. Количество педагогов, повысивших квалификацию по итогам аттестации: - стабильный уровень - повышение	1 балл 2 балла		
		8.3. Организация мероприятий, способствующих развитию способностей молодых специалистов: -проведение консультаций, семинаров - контроль за выполнением плана работы наставником	1 балл за мероприятие 1 балл		
		8.4. Отсутствие травматизма, соблюдение работниками правил охраны труда и пожарной безопасности во время дежурства администратора	1 балл		
		8.5. Диссеминация ценного педагогического опыта ОУ и педагогов (публикации): -муниципальный уровень, -краевой, -всероссийский; - проведение методического дня; - проведение НПК педагогических работников	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла 4 балла		
		8.6. Результативность участия педагогических работников в конкурсах, конференциях, научно-методических публикациях: -всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень; б) призовые места: - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень; в) участие педагога в Профессиональных конкурсах «Учитель года», «Педагогический дебют», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям». «Вожатый года»: Победы: - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень;	3 балла 2 балла 1 балл 5 баллов 3 балла 2 балла 2 балла за участника  6 баллов 5 балла 4 балла		
9	Информационная открытость:	9. 1.Подготовка информации к публикации в СМИ, интервью и т.д.  9.2. Освещение информации на официальном Интернет- сайте	1 балл за 1 публикацию. Всего не более 5б. 5б		
10	Осуществление сетевого взаимодействия с организациями любых	10. Наличие совместных программ: 1 программа 2-3 программы	1 балл 2 балла		

	форм собственности: наличие программ, реализуемых в рамках сетевых взаимодействия	более 3 программ	3 балла		
11	Инновационная деятельность	11. Эффективное руководство деятельностью инновационной площадки, РДШ: - на уровне федеральной площадки; - на уровне региональной площадки; - на уровне муниципальной площадки	10 баллов 8 баллов 5 баллов		
		11.1. Проведение стажерских практик, участие в стажерских практиках: Участие Организатор Сдача отчетов по работе РИП Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования:  - федеральный уровень	1 балл 3 балла 2 балла 2 балла за каждое мероприятие 3 балла		
		11.3. Подготовка документации и участие в грантах. Реализация программ по гранту: -подготовка материалов -защита гранта -участник реализации гранта - член рабочей группы - организатор - подготовка отчетов по гранту	2 балла 3 балла 1 балла 2 балла 3 балла 2 балла		
12	Профориентационная работа	12.1. Сопровождение проектов: «Билет в будущее», «Проектория», «Университетский экспресс», «Кадры будущего для экономики», «WorldSkills (юниоры)», «Уникальная школа», «Учитель будущего» -своевременное предоставление информации; - организация посещений ярмарок профориентации	2 балла за участие в проекте 2 балла 1 балл		
13	Научный потенциал:	13.1. Участие в работе коллегиальных органов и рабочих групп:			
		-районный уровень,	1 балл		
		-муниципальный,	2 балла		
		-краевой	3 балла		
		13.2. Наличие личных публикаций за отчетный период: международный и всероссийский уровень - 3 балла;	Всего не более 6		

	краевой уровень - 2 балла; муниципальный уровень - 1 балл	баллов		
	13.3. Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях: международный уровень - 4 балла; федеральный уровень - 3 балла; краевой уровень - 2 балла; муниципальный уровень - 1 балл	Всего не более 10 баллов		
Подпись учителя	С результатами ознакомлен.	Итого		
Члены экспертной группы:				

от

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности (эффективности деятельности) главного бухгалтера \_\_\_\_\_ за  
20\_\_ г

№ п/п	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Количество баллов		
			самооценка	директора	Экспертная группа
1.	Обеспечение рациональной организации учета и отчетности в школе на основе максимальной механизации учета - вычислительных работ, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учёта и контроля	Выполнение 100% - 8 б			
2.	Своевременное осуществление приема и контроля первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учёта и подготовка их к счётной обработке	Выполнение 100%- 8 б			
3.	Качественное руководство разработкой и осуществлением мероприятий, направленных на соблюдение государственной финансовой дисциплины	Высокая результативность - 10 б средняя - 5 б низкая результативность - 0 б			
4.	Своевременное и качественное составление экономически обоснованных расчётов по заработной плате, тарификации педагогических работников	Высокая результативность - 10 б средняя - 5 б низкая результативность - 0 б			
5.	Качественный учет поступающих денежных средств, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учёта операций, связанных с движением, учет издержек производства и обращения, исполнение смет расходов. Выполнение работ (услуг), результатов хозяйственно - финансовой деятельности школы, а также финансовых, расчётных и кредитных операций	Высокая результативность - 10 б средняя - 5 б низкая результативность - 0 б			
6.	Качественный контроль законности, своевременности и правильности оформления документов	Высокая результативность - 8 б средняя - 3 б низкая результативность - 0 б			
7.	Своевременное осуществление проведения экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухгалтерского учета и отчётности	Выполнение 100% - 8 б Не ниже 95% - 2 б			
8.	Своевременная подготовка необходимой бухгалтерской отчётности и предоставление её в установленные сроки в соответствующие инстанции	Высокая результативность - 8 б средняя - 3 б низкая результативность - 0 б			
9.	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и платежей во внебюджетные фонды	Высокая результативность - 8 б средняя - 3 б низкая результативность - 0 б			



Оценочный лист результативности профессиональной деятельности (эффективности деятельности)  
бухгалтера МБОУ «СОШ №55» за 202\_г

№ п/п	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Количество баллов		
			самооценка	директора	Экспертной группы
1.	Своевременный прием и контроль первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учёта и подготовка их к счётной обработке	Выполнение 100% – 6 б Не ниже 95% - 2 б			
2.	Результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей.	Высокая результативность – 6 б средняя - 2 б			
3.	Своевременность и качество оформления заявок на проведение закупок через аукцион по ФЗ№44	Выполнение 100% – 6 б			
4.	Соблюдение финансовой дисциплины	Нет замечаний – 6 б			
5.	Качественный и своевременный расчет с поставщиками и подрядчиками, а так же разность прихода за оказание школой платных образовательных услуг.	Выполнение 100% – 6 б Не ниже 95% - 0 б			
6.	Следит за отсутствием недостач и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей и основных средств	Выполнение 100% – 6 б Не ниже 95% - 2 б			
7.	Качественная и своевременная сдача форм годовой, квартальной отчетности, отчетов по муниципальному заказу; форм статотчетности	Без замечаний – 6 б			
8.	Качественное и своевременное оформление договоров аренды	Выполнение 100% – 4 б Не ниже 95% - 1 б			
9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на работу бухгалтера	Отсутствие – 6 б Наличие - 0 б			
10.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов (Мах 3 балла)	За каждую новую программу, положение, подготовку экономического расчета – 1 б			
11.	Качественное ведение документации	Нет замечаний к качеству ведения документации - 6 б			
Итого					
Роспись в ознакомлении Ознакомлен (а) с количеством баллов дата					
Члены экспертной группы					

Приложение 7 к приказу  
 директор МБОУ «СОШ №55»  
 от « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности секретаря учебной части, специалиста по кадрам на 20\_\_ г.

Показатели эффективности	Индикаторы	Оценочные индикаторы: Количество баллов Да - 2 балл Нет - 0 баллов		
		самооценка	Директор	Экспертная группа
Создание элементов инфраструктуры	Наполняемость электронной базы			
	Внедрение новой техники и современных информационных технологий			
	Разработка локальных нормативных актов			
Качественное ведение делопроизводства	Отсутствие замечаний по качеству ведения документации			
	Отсутствие несвоевременности сдачи отчетов			
	Отсутствие нарушений законодательства			
	Качественное ведение воинского учета			
Укрепление дисциплины	Проведение аналитической работы			
	Контроль за соблюдением трудовой дисциплины работников			
	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны сотрудников, проверяющих			
Профессиональная реализация	Выполнение особо важных и срочных работ (1 балл за каждую работу)			
	Периодическое повышение квалификации без отрыва от работы			
	Выступление на педагогических и методических советах			
Максимальное количество баллов 15				
Итого баллов				
Дата, подпись				
С количеством баллов ознакомлена, дата подпись				
Председатель комиссии				
Члены комиссии				

**Приложение № 4**  
к Коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,**  
которым устанавливается дополнительный отпуск за  
ненормированный рабочий день.

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Директор школы	5 дней
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3 дня
3	Заведующий хозяйством	3 дня



СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Е.В. Фомина

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «СОШ №55»

\_\_\_\_\_ Т.Г. Миронова

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022

СОГ ЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА^  
 администрации и профсоюзного комитета  
 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №55»  
 (МБОУ «СОШ №55»)

№№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ. тыс.рчб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятия	Ожидаемые эффекты, количество работников, которым улучшаются условия труда	
					Всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7
1	Поддержание в рабочем состоянии предохранительных, защитных и сигнализирующих ч устройств	10	В течение года	Заведующий хозяйством Н.А. Попова	71	62
2	Приведение естественного и иекусственного освещения на рабочих местах к нормам	70	В течение года	Заведующий хозяйством Н.А. Попова	71	62
3	Нанесение на оборч дование сигнальных цветов и знаков безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ	13.5	При необходимости	Заведующий хозяйством Н.А. Попова	0	1
4	Выполнение работ по обязательной сертификации постоянных рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда	3.6	При необходи.мости	Заведующий хозяйством Н.А. Попова	7	5
5	Организация обч'чения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников щколы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004.	0	2 раза в год	Заведующий хозяйством Н.А. Попова	71	62
6	Обновление информации уголка, проведение		В течение года	Заведующий	71	62

	выставок по охране труда и безопасности дорожного движения			хозяйством Н.А. Попова		
7	Приобретение приборов, пособий по охране труда для кабинетов, лабораторий	1	По необходимости	зав. кабинетами	71	62
8	Обеспечение педагогов и технического персонала, занятых на работах с вредными } условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением-ми. специальной одеждой и СМС в соответствии с нормативами	4	По необходимости	Заведующий хозяйством Н.А. Попова	15	11
9	Доплата педагогам и техническому персоналу, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнениями	1	По необходимости	Гл. бухгалтер Е.А. Пестехина	8	5
10	Разработка инструкций по охране труда. а также приобретение других нормативно правовых актов и литературы в области охраны труда	1	В течение года	Заведующий хозяйством Н.А. Попова	71	62

Приложение 6  
К коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда, специальная  
обувь и другие СИЗ

№ п \ п	Профессия, должность	Спецодежда, спец, обувь и др. СИЗ	Срок носки в месяцах
1	Уборщик служебных помещений	халат х\б	12
		рукавицы комбинированные; при мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	2
		сапоги резиновые	12
		перчатки резиновые	6
2	Столяр	Фартук х\б	6
		рукавицы комбинированные	3
3	Дворник	костюм х\б фартук х\б с нагрудником	12
		рукавицы комбинированные	2
		летом дополнительно:	
		плащ непромокаемый зимой дополнительно:	деж.
		куртка ватная	деж.
4	Библиотекарь	халат вискозный	12
5	Электромонтёр по обслуживанию ЭЛ. оборудования	полукомбинезон х\б	12
		перчатки диэлектрические галоши	деж.
		диэлектрические	деж.
6	Лаборант кабинета химии	халат х\б с кисло защитной пропиткой	12
		фартук прорезиненный	деж.
		перчатки резиновые	деж.
		очки защитные	до износа

**Приложение № 7**  
**к Коллективному договору**

**С П И С О К**  
профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты  
за особые труда, до 12%. ( в соответствии с СОУТ)

№ п\п	профессия, должность	Виды работ	% доплаты	Пункты перечня работ с неблагоприят. у слов, труда
1	Учитель химии	Работа с использованием химических реактивов, а также их хранение	12%	п.1.161
2	Лаборант кабинета химии	Работа с использованием химических реактивов, а также их хранение	12%	п.1.161
3	Учитель информатики	Работа за дисплеями ЭВМ	10%	п. 1.164
4	Учитель трудового обучения	Заточка инструмента абразивными кругами сухим способом, работа на деревообрабатывающем станке	5%	п. 1.56 п.1.178 5
5	Уборщица служебных помещений	Работа по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, их применение	12%	п.1.159

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей педагогических работников по которым сообщаются должностные обязанности, учебные программы, профили работы

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Учитель-преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, интернат при школе, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор, методист
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ), учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «ОБЖ»
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения (при совпадении профиля работы по основной должности), инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

профессионального образования	
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер)	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа  
первичной профсоюзной организации при принятии  
локальных нормативных актов

Работодатель в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ перед тем, как принять локальный нормативный акт, должен направить проект принимаемого локального нормативного акта в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Вместе с проектом направляются документы, явившиеся обоснованием принятия проекта локального нормативного акта.

Обращение в выборный орган первичной профсоюзной организации должно быть зарегистрировано работодателем с указанием исходящего номера и даты. Профсоюзный комитет при получении обращения от работодателя должен также присвоить документу входящий номер и указать дату поступления.

Пятидневный срок, в течение которого выборный орган первичной профсоюзной организации должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта, исчисляется с момента получения профсоюзным органом направленных работодателем документов.

После получения обращения от работодателя выборный орган первичной профсоюзной организации должен провести заседание, на котором будет обсужден вопрос о возможности (невозможности) принятия проекта локального нормативного акта в предложенной редакции.

При необходимости уточнения каких-либо обстоятельств выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обсуждать обращение работодателя с участием его представителей или специалистов, которые принимали участие в разработке проекта локально нормативного акта, его отдельных положений. Указанные лица могут давать объяснения, высказывать предложения, участвовать в обсуждении проекта локального нормативного акта.

В соответствии с частью 3 статьи 372 Трудового кодекса РФ в случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если работодатель согласен с предложенной редакцией проекта локального нормативного акта, обсуждение проекта заканчивается, и работодатель утверждает локальный нормативный акт в предложенной выборным органом первичной профсоюзной организации редакции.

При не достижении согласия в ходе проведения дополнительных консультаций, возникшие разногласия оформляются протоколом. После составления и подписания указанного протокола работодатель имеет право принять локальный нормативный акт в первоначальной редакции. Если выборный орган первичной профсоюзной организации убежден в нарушении норм действующего законодательства, то он вправе обжаловать решение работодателя о введении локального нормативного акта в действие в Государственную инспекцию труда или суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Согласно части 5 статьи 372 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.



Порядок учета мотивированного мнения выборного органа  
первичной профсоюзной организации при расторжении  
трудового договора по инициативе работодателя

Работодатель обязан запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работников - членов профессионального союза по следующим основаниям:

- Пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- Пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- Пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При принятии решений о расторжении трудового договора по одному из указанных выше оснований работодатель обязан направить в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

При увольнении по п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ в выборный орган первичной профсоюзной организации работодателю необходимо представить:

- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
- проект нового штатного расписания;
- копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации в соответствии со ст. 180 Трудового кодекса РФ, от которых работник письменно отказался;
- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст.179 Трудового кодекса РФ;
- копию уведомления органов службы занятости.

Согласно Ч.2 ст.373 Трудового кодекса РФ выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос о правомерности (неправомерности), возможности (невозможности) принятия работодателем решения об увольнении и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации

выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в соответствии со ст.373 Трудового кодекса РФ в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению. Данное решение может быть обжаловано в Государственную инспекцию труда или суд.

Согласно части 3 статьи 373 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. В случае несогласия работодателя с предписанием Государственной инспекции труда, он имеет возможность обжаловать его в суд.

Работодатель в соответствии с частью 5 статьи 373 Трудового кодекса РФ имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В случае, если на увольнение работника - не освобожденного председателя Профсоюзного комитета или его заместителей - дано согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.374 Трудового кодекса РФ, увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия на увольнение вышестоящего выборного профсоюзного органа. В течение указанного срока не засчитываются периоды, указанные в ч.5 ст.373 Трудового кодекса РФ.

Если вышестоящий выборный профсоюзный орган не дал своего согласия на увольнение руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), то работодатель не имеет права произвести увольнение указанных работников.

Работодатель обязан предварительно (до издания приказа) получить согласие соответствующего вышестоящего профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работником и (или) соответствующее мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. В противном случае, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

