

Первичная профсоюзная организация  
муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение «Средняя  
общеобразовательная школа № 3»  
Общероссийского Профсоюза образования

Председатель Бабд Бабинцева С. В.  
(подпись) (Ф.И.О.)

«27» июля 2021 г.

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение «Средняя  
общеобразовательная школа № 3»

Директор Шевченко М. В.

«27» июля 2021 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 - 2024 г. г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 3»



## **Раздел 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.2.** Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» в лице его представителя – директора Шевченко Марии Владимировны (далее – Работодатель);

**Работники** образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Бабинцевой Светланы Викторовны, (далее – первичная профсоюзная организация).

**1.3.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией муниципального образования городской округ Сухой Лог, Управлением образования Администрации городской округ Сухой Лог и городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки российской Федерации, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

**1.4.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

**1.5.** Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

**1.6.** В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

**1.8. Работодатель обязуется:**

**1.8.1.** Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

**1.8.2.** Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

**1.9. Стороны договорились:**

**1.9.1.** В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

**1.9.2.** Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

## **Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

**2.1.1.** Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

**2.1.2.** Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

**2.1.3.** Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

**2.1.4.** Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

**2.1.5.** Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

**2.1.6.** Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**2.1.7.** Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

**2.1.8.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

**2.1.9.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию с профсоюзным комитетом) в порядке, установленном в Приложении № 1 «Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя»

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

**2.1.10.** В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

**2.1.11.** Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

**2.1.12.** Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

**2.1.13.** Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

**2.1.14.** Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (Приложение № 2) «План повышения квалификации педагогических работников на 20\_\_ год», предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

**2.1.15.** В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

**2.1.16.** В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

**2.1.1.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

**2.1.2.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

**2.1.3.** Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

## **2.2. Стороны договорились:**

**2.2.1.** Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

**2.2.2.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста (за 5 и менее лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

**2.2.3.** Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

**2.2.4.** Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 (трех) лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

**2.2.5.** Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

### **2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**2.3.1.** Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

**2.3.2.** Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

### **2.4. Работники обязуются:**

**2.4.1.** Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

**2.4.2.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

## **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

**3.1.1.** Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» (Приложение № 3).

**3.1.2.** Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

**3.1.3.** Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки 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».

**3.1.4.** При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

**3.1.5.** При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

**3.1.6.** В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-

инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**3.1.7.** Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

**3.1.8.** Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**3.1.9.** Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

**3.1.10.** В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

**3.1.11.** Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

**3.1.12.** При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**3.1.13.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

**3.1.14.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) .

**3.1.15.** Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

**3.1.16.** Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «средняя общеобразовательная школа „№ 3» длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 4).

**3.1.17.** Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

### **3.2. Стороны договорились:**

#### **3.2.1.** Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 3);

- графиком сменности при необходимости), составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3.2.2.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ.

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.

**3.2.3.** Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно. Для приема пищи отводится специальное помещение - школьная столовая.

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

**4.1.1.** Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (Приложение № 5), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 6).

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 7).

Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 8).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 9).

Локальный, нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства, входит представитель выборного профсоюзного органа.

Все Положения, как правило, являются приложениями к коллективному договору.

**4.1.2.** Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

**4.1.3.** Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Постановлением Главы городского округа Сухой Лог Свердловской области от 14 июля 2017 г. № 1020-ПГ "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования Администрации городского округа Сухой Лог" (с изменениями и дополнениями)

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

**4.1.4.** Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

**4.1.5.** Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

**4.1.6.** Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

**4.1.7.** Повышать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (рабочем поселке, поселке городского типа) на 25 %. Перечень должностей, по которым производится данное повышение, утвержден постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 г.

**4.1.8.** При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее



изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**4.1.9.** Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**4.1.10.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

**4.1.11.** В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

**4.1.12.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

**4.1.13.** Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

**4.1.14.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

**4.1.15.** Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

**4.1.16.** За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося. Конкретный размер и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс–комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах–комплектах).

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

- возложение на педагогического работника функции классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства

в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

– при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;

– определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

– временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

– ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (5 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

– при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

– выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Образовательная организация принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение 10).

**4.1.17.** В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

#### **4.2. Работодатель обязуется:**

**4.2.1.** Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

**4.2.2.** Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки 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».

**4.2.3.** Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

**4.2.4.** Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении педагогической нагрузки (Приложение № 9).

**4.2.5.** Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

**4.2.6.** Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

**4.2.7.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

**4.2.8.** При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

**4.2.9.** Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки 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»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

**4.2.10.** Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

**4.2.11.** Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

**4.2.12.** Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

**4.2.13.** Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

**4.2.14.** Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 6 и 22 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

**4.2.15.** При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

**4.2.16.** В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

**4.2.17.** После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

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

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

**4.2.18.** В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 11).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

(п. 3.5.5. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г., п. 3.5.4 Соглашения между Администрацией городского округа Сухой Лог, Управлением образования Администрации городского округа Сухой Лог и Сухоложской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2021 г.г.

**4.2.19.** Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

**4.2.20.** Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления. (Приложение 12)

**4.2.21.** Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

**4.2.22.** Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей (п. 3.2.11 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 гг. .п. 3.2.11 Соглашения между Администрацией городского округа Сухой Лог, Управлением образования Администрации городского округа Сухой Лог и Сухоложской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2021 г.г.)

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется нормативными правовыми актами Свердловской области.

4.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Приложением № 13 (п. 3.2.10. и Приложение № 2 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 гг., п. 3.2.10. и Приложение № 2 Соглашения между Администрацией городского округа Сухой Лог, Управлением образования Администрации городского округа Сухой Лог и Сухоложской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2021 г.г).

## **Раздел 5. Охрана труда и здоровья.**

### **5.1 Работодатель обязуется:**

**5.1.1** Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).

**5.1.2.** Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**5.1.3.** Разработать перечень мероприятий для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 14)

**5.1.4.** Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития от 24.06.2014 г. № 412н).

**5.1.5.** Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

**5.1.6.** Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

**5.1.7.** Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Постановление Министерства труда РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29).

Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.

Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

**5.1.8.** Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

**5.1.9.** Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 21.03.2014 г. №125н.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников (до 1 апреля 2021 года - в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н, с 1 апреля 2021 года - в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и

Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 г. № 377, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

**5.1.10.** Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно;

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

**5.1.11.** Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет.

**5.1.12.** Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск в соответствии со статьями 92, 117 Трудового кодекса РФ;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) Положением об оплате труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**5.1.13.** Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

**5.1.14.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010г. № 777н и согласно приложению № 15

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н.

**5.1.15.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. №1122н согласно приложению № 16.

**5.1.16.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

**5.1.17.** Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в



отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

**5.1.18.** На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

**5.1.19.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**5.1.20.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

**5.1.22.** Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

## **5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**5.2.1.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

**5.2.2.** Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

**5.2.3.** Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

**5.2.4.** Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

**5.2.5.** Участвовать в расследовании несчастных случаев.

**5.2.6.** Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по приемке образовательного учреждения.

**5.2.7.** Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный»

## **Раздел 6. Социальные гарантии.**

### **6.1. Стороны договорились:**

**6.1.1.** По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

**6.1.2.** В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

**6.1.3.** При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

### **6.2. Работодатель обязуется:**

**6.2.1.** Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санаторий-профилакторий дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой

деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

### **6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**6.3.1.** Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

**6.3.2.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

**6.3.3.** Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

**6.3.4.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

**6.3.5.** Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**6.3.6.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**6.3.7.** Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

**6.3.8.** Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

**7.1.1.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**7.1.2.** Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

**7.1.3.** Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

**7.1.4.** На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

**7.1.5.** Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику.

**7.1.6.** Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

**7.1.7.** Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка

для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

**7.1.8.** Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда.

**7.1.9.** Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

**7.1.10.** Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

**7.1.11.** Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

**7.1.12.** Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации.

**7.1.13.** Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно (в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

## **7.2. Стороны договорились:**

**7.2.1.** Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

**7.2.2.** Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

**7.2.3.** Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

**7.2.4.** Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором (*указать конкретные условия*).

**7.2.5.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

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

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

**7.2.6.** В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

### **7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**7.3.1.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

**7.3.2.** Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

**7.3.3.** Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

**7.3.4.** При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

**7.3.5.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

**7.3.6.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

**7.3.7.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

**7.3.8.** Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

**7.3.9.** Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

**7.3.10.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

**7.3.11.** Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

**7.3.12.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

### **Раздел 8. Разрешение трудовых споров.**

**8.1.** Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

**8.2.** Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

**8.3.** Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

### **Раздел 9. Заключительные положения.**

**9.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

**9.2.** Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

**9.3.** Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

**9.4.** Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

**9.5.** Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

**Приложение 1**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Профсоюз должен принять объективное решение, выяснив все обстоятельства, а именно:

2.1. При увольнении по сокращению численности (штата) работников:

- проверить выполнение работодателем процедуры уведомления работника при сокращении численности или штата, предусмотренного ст. 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении;

- убедиться в правильности применения преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного ст. 179 ТК РФ;

- исследовать, исчерпаны ли возможности трудоустройства, предусмотренного ч. 3 ст. 81 ТК РФ;

- выяснить положение и мнение самого работника, подлежащего увольнению по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

2.2. При увольнении по результатам аттестации работников (то есть по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

- правомерность проведения аттестации работника,

- объективность и легальность работы аттестационной комиссии,

- исполнение работодателем обязанности по предложению увольняемому работнику всех имеющихся вакансий, которые бы он мог занять.

2.3. При увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

- правомерность наложения дисциплинарных взысканий на увольняемого работника, как по процедуре, так и по существу.

3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих

дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти 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.

4. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

5. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

**Приложение 2**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**ПЛАН**  
повышения квалификации педагогических работников  
на 20\_\_ год

№	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория	Год и месяц предыдущего повышения квалификации	Год и месяц повышения квалификации
1	2	3	4	5	6	7



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя  
общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа №3»**

**1. Общие положения**

**1.1.** «Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяются правилами внутреннего трудового распорядка» (ст.189 Трудового кодекса РФ)

**1.2.** Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работников.

**1.3.** Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

**1.4.** «Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации» (ст. 190 ТК РФ).

**1.5.** Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

**2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

**2.1.** Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст.57 Трудового кодекса РФ.

**2.2.** Прием на работу оформляется **приказом (распоряжением)** работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

**2.3.** Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

**2.4.** При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел».
- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в **порядке** и по **форме**, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с **федеральными законами** не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Дополнительные документы: медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении, а также другие медицинские документы, предусмотренные законодательством.

При заключении трудового договора впервые работодателем **оформляется** трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим **Кодексом**, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим **Кодексом**, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

#### **2.4.1 К педагогической деятельности не допускаются лица:**

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч.3.ст.331 ТК;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст.331 ТК;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Для лиц, участвовавших в осуществлении экстремистской деятельности (по решению суда может быть ограничен доступ к работе в образовательных организациях).

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

**2.6.** При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) Коллективным договором;
- в) Правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) Должностными требованиями (инструкциями);
- д) Приказами по охране труда и пожарной безопасности.
- е) Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности», а также проинформировать об условиях труда и его оплате.

**2.7.** Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- для проведения неотложных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы);
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами» (Ст. 59 «Срочный трудовой договор» Трудового кодекса РФ.)

**2.8.** На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника

основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим **Кодексом**, иным **федеральным законом** трудовая книжка на работника не ведется).

**2.9.** На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографий, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Трудовые книжки, личные дела и карточки формы Т – 2 хранятся в школе. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка руководителя образовательного учреждения хранится в органах управления образованием. Документы по личному составу, законченные делопроизводством после 1 января 2003 года, хранятся 50 лет..

**2.10.** Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

**2.11.** Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

**2.12.** В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющих преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст.179 Трудового кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (которым осталось до выхода на пенсию по старости срок не более года).

**2.13.** В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведование кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда;

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

**2.14.** Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по 2 ст.81 Трудового Кодекса.

Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (п.3, ст.81 Трудового Кодекса РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (п.5, ст.81 Трудового кодекса РФ).

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

**2.15.** Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

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

(распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним . сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности .у данного работодателя и произвести с ним расчет.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленного в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

### **3. Обязанности работников.**

#### **3.1. Работники школы обязаны:**

а) предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;

б) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационных характеристик, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально использовать его для творческого и эффективного выполнения возложенных на него обязанностей; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически, не реже одного раза в 3 года, повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в школе, так и вне школы;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

д) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, установленные законом.

**3.2.** Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособление в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.

**3.3.** Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

**3.4.** Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

**3.5.** Приходить на работу за 10 минут до начала рабочего дня.

**3.6.** Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалифицированных справочников и нормативных документов.

**3.7.** Соблюдать законные права и свободы обучающихся.

**3.8.** Выполнять все требования СанПиН.

**3.9.** Не допускать нарушения инструкций, условий для возникновения несчастных случаев как с обучающимися, так и с работниками школы.

#### **Обязанности учителя**

**3.10.** Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

**3.11.** Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

**3.12.** Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

**3.13.** К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

**3.14.** Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

**3.15.** Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

**3.16.** Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

**3.17.** Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.

**3.18.** Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

**3.19.** Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

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

**3.20.** Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора школы. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

**3.21.** Администрация школы организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

**3.22.** В помещениях школы запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

#### **4. Основные права работников образования.**

##### **4.1. Работник имеет право:**

- на работу, отвечающую на его профессиональной подготовке и квалификации;
- на производственные и социально-бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- на охрану труда;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;

- на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работника, на досудебную и судебную защиту своих прав;
- на пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и другими нормативно-правовыми актами;
- на получение в установленном порядке досрочной пенсии за выслугу лет;
- на ежемесячную денежную компенсацию в целях обеспечения работника книгоиздательской продукцией и педагогическими изданиями.

##### **4.2. Участие в управлении учреждением:**

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.

##### **4.3. Защита своей профессиональной чести и достоинства.**

**4.4.** Свобода выбора методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с учебной программой, утвержденной в школе, методов оценки знаний обучающихся.

**4.5.** Прохождение аттестации на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

**4.6.** Работа по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использование длительного, до одного года, отпуска с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользование ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

**4.7.** Повышение своей педагогической квалификации не реже одного раза в 3 года за счет средств работодателя.

**4.8.** Дисциплинарное расследование нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения возможно только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

**4.9.** Получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.

#### **5. Обязанности администрации**

## **Администрация школы обязана:**

**5.1.** Организовать труд педагогов и других работников школ так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации; закрепить за каждым работником определенное рабочее место; своевременно знакомить педагогических работников с расписанием занятий и графиком работы; сообщать им до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

**5.2.** Обеспечить здоровье и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых для работы материалов.

**5.3.** Своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

**5.4.** Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.

**5.5.** Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

**5.6.** Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

**5.7.** Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

**5.8.** Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

**5.9.** Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

**5.10.** Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утверждаемыми ежегодно, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда.

**5.11** При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**5.12.** Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

**5.13.** Организовать горячее питание для учащихся и работников школы.

**5.14** Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

**5.15.** Выполнять предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассматривать представления органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки.



## **6. Основные права администрации Директор учреждения имеет право:**

- 6.1.** Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 6.2.** Поощрять работников за добросовестный труд.
- 6.3.** Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.
- 6.4.** Представлять учреждение во всех инстанциях.
- 6.5.** Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
- 6.6.** Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
- 6.7.** Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной сетки или другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета Положение о надбавках, доплатах и премиях.
- 6.8.** Утверждать учебный план, расписание занятий и графиков работы.
- 6.9.** Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден Коллективным договором.
- 6.10.** Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 6.11.** Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной и воспитательной работе деятельность учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.
- 6.12.** Назначать классных руководителей, руководителей школьных методических объединений, секретаря педагогического совета.
- 6.13.** Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета учреждения, Попечительского совета.

### **Рабочее время и его использование**

- 7.1.** Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени для руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала - 40 часов в неделю, за исключением женщин, с продолжительностью рабочего времени – 36 часов в неделю. Режим рабочего времени и времени отдыха утверждаются директором школы в соответствии с действующим законодательством и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.
- 7.2.** Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.
- 7.3.** Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.  
При этом:
  - а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объём учебной нагрузки;
  - б) неполная учебная нагрузка работника возможно только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
  - в) объём учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.
- 7.4.** Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам, там, где возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**7.5.** Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе.

В рабочее время дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

**7.6.** Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются рабочим временем работников.

**7.7** На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени работников. Режим рабочего времени работников в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей (Приложение 1).

**7.8** Педагогические работники на каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации, в пределах установленного им рабочего времени.

**7.9.** Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений (кафедр), совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания школьников – одного часа, занятия кружков, секций – от 40 минут до полутора часов.

**7.10** Особенности работы педагогических работников при организации дистанционного обучения

**7.10.1.** Осуществление образовательной организацией образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России. Образовательная организация разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

**7.10.2.** Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы режима труда и отдыха работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

**7.10.3.** Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под роспись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

**7.10.4.** Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

**7.10.5.** Педагогические работники образовательной организации при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке,

установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.

**7.10.6.** Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536. Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

**7.10.7.** При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы образовательной организации.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

**8.1.** За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения: объявления благодарности;

- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденами и медалями Российской Федерации. Поощрения применяются администрацией школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

## **9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

**9.1.** Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечёт за собой наложение дисциплинарного взыскания: а) замечание;

- б) выговор;
- в) увольнение.

**9.2.** Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

**9.3** 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. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

**9.4.** Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

**9.5.** Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. 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.

**9.6.** «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» (ст. 194 Трудового кодекса РФ)

**9.7.** Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

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

- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ); «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 органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (подпункт «г» п.6

ст.81 Трудового кодекса РФ);

- грубого однократного нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст.81

Трудового кодекса РФ); повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения (п.1 ст.336 Трудового кодекса РФ).

**9.8.** Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 Трудового кодекса РФ): «применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, а также, прописанные в части 2.4.1 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3».

Утверждаю:

\_\_\_\_\_ (наименование образовательной организации)

Директор \_\_\_\_\_ (подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ГРАФИК РАБОТЫ**

**учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период отсутствия учащихся в образовательной организации в связи с переходом на дистанционное обучение на рабочую неделю с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**

№ п/п	Фамилия, инициалы, должность	Начало и окончание рабочего дня	Организационные и хозяйственные работы, не требующие специальных знаний и квалификации, к выполнению которых привлекаются работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и время их выполнения				
			«__» _____ Понедельник	«__» _____ Вторник	«__» _____ Среда	«__» _____ Четверг	«__» _____ Пятница

Виды работ, которые могут выполняться работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации: покраска; мытье полов, окон, стен, дверей; генеральная уборка помещений, территории; стрижка газонов, кустарников; вынос мусора и др.

Согласны:

\_\_\_\_\_ (подпись, дата, фамилия)

\_\_\_\_\_ (подпись, дата, фамилия)

Мнение учтено.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ (подпись, ФИО)

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Положением о предоставлении педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение о предоставлении педагогическим работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» длительного отпуска сроком до одного года разработано в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (с изменениями и дополнениями) и определяет правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, Порядок).

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и

последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются коллективным договором.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

Шевченко М. В.

DN: C=RU, OU=директор, O=МБОУ СОШ № 3,  
CN=Шевченко М. В., E=sloghkola3@yandex.ru  
Местоположение: п. Алтынай Сухоложского  
района  
Дата: 2021.07.27 16:35:56+05'00'

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

Шевченко М. В.

DN: C=RU, OU=директор, O=МБОУ СОШ № 3,  
CN=Шевченко М. В., E=sloghkola3@yandex.ru  
Местоположение: п. Алтынай Сухоложского района  
Дата: 2021.07.27 16:35:30+05'00'

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (МБОУ СОШ № 3)**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – Положение).

2. Заработная плата работников образовательного учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в муниципальных образовательных учреждениях системами оплаты труда. Система оплаты труда в муниципальном образовательном учреждении устанавливается на основании настоящего Положения, на основании Постановления главы городского округа Сухой Лог № 1020-ПГ от 14.07.2017 г. (с изменениями и дополнениями), коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

3. Фонд оплаты труда в образовательном учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным муниципальным образовательным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Управлением образования Администрации городского округа Сухой Лог и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного образовательного учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, должны определяться в соответствии с уставом муниципального образовательного учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуредолжностей педагогических работников, утвержденной



Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

## Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников образовательного учреждения (далее ОУ) устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников ОО.

7. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников муниципальных образовательных учреждений;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель ОО:

- 1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этом же муниципальном образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание ОО;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ОО.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ОО педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в том же ОО для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

15. Оплата труда работников ОО включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательного учреждения, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальном образовательном учреждении, расположенных в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательном

учреждении, расположенных в сельской местности приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБОУ СОШ № 3, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - 25 процентов;

2) работникам, имеющим 1 квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – на 20 процентов.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

20. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

21. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению.

22. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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" и от 11.05.2016 №536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

23. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

24. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

25. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного

бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

26. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального образовательного учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных учреждений.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается по состоянию на 1 января календарного года на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения на начало учебного года (статистические отчеты, приказы по комплектованию) и документов, подтверждающих реализацию соответствующих образовательных программ (лицензия на право ведения образовательной деятельности, образовательная программа учреждения).

27. Выплаты компенсационного характера руководителям устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

28. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается постановлением Главы городского округа Сухой Лог.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается постановлением Главы городского округа Сухой Лог.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

29. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательного учреждения, установленного в соответствии с пунктом 25 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом муниципального образовательного учреждения, принятым руководителем муниципального образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального образовательного учреждения.

Приложение 6 к настоящему Положению.

30. Стимулирование руководителя образовательного учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя образовательного учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений.

31. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения принимается руководителем образовательного учреждения.

## Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

32. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников образовательных учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

34. Для работников образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

35. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

36. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

37. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

38. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

39. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются муниципальным образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте муниципального образовательного учреждения, утвержденном руководителем муниципального образовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

40. Работникам образовательного учреждения за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем образовательного учреждения на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта муниципального образовательного учреждения.

41. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального образовательного учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

42. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

43. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

44. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

45. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;

- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

46. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

47. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

48. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

49. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательным учреждением организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципального образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

50. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения, трудовым договором.

51. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальном образовательном учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается муниципальным образовательным учреждением.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципального образовательного учреждения.

52. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

53. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников:

1) при награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации; Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации; нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации"; медаль Л.С. Выготского; почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования");

2) при награждении ведомственными наградами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области (Благодарственное письмо Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, Почетный диплом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области);

3) при награждении грамотами и благодарственными письмами Администрации городского округа Сухой Лог;

4) по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, предусмотренными ст. 112 ТК РФ

5) в связи с юбилейными датами (женщин с 50 и старше, каждые 5 лет; мужчин с 50 и старше каждые 10 лет со дня рождения);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

54. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципального образовательного учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального образовательного учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.



ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ  
НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ  
УЧРЕЖДЕНИИ, РАСПОЛОЖЕННОМ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:  
секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:  
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательной организации;  
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;  
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;  
заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);  
мастер участка (включая старшего);  
начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;  
начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):  
архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6395,17
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	6395,17
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6395,17

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
МБОУ СОШ № 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10200,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10200,00
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	10200,00
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	10500,00

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА  
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик, механик	6890,44
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6890,44
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	<u>Бухгалтер; контрактный управляющий;</u> инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; техник-программист; художник	7200,57
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	7200,57
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	7200,57
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное	7200,57

	должностное наименование "ведущий"	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	аналитик, <u>документовед</u> ; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); <u>инженер-электроник (электроник) специалист по кадрам</u> ; психолог; социолог;; сурдопереводчик, экономист; юрисконсульт, <u>заведующий хозяйством</u>	8830,43
		8899,01
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	9006,73
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	9006,73
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9006,73

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ № 3

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; лифтер; мойщик посуды; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; <u>уборщик служебных помещений</u> ; уборщик территории, <u>дворник, вахтер, сторож</u>	7578,44
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	7578,44
	слесарь-сантехник; электромонтер	7578,44
	водитель	8328,90

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ № 3

Размер должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера

№ п/п	Наименование должности	% от оклада директора
1	Заместитель директора	от 70 % до 90 %
2	Главный бухгалтер	от 70 % до 90 %

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников МБОУ СОШ № 3

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных  
доплат и надбавок работникам МБОУ СОШ № 3

<b>Выплаты компенсационного характера</b>			
<b>Категория работников</b>	<b>Виды выплат</b>	<b>Размер к окладу (коэффициент)</b>	<b>Период</b>
Сторожа	- за работу в ночное время – - за работу в праздничные дни -	35% В двойном размере	С включением в тарификацию
Работники школы	За работу в выходные и праздничные дни	В двойном размере	По приказу
Учитель, лаборант, документовед, специалист по кадрам главный бухгалтер, бухгалтер, директор, заместитель директора, педагог- библиотекарь, социальный педагог, педагог – организатор, педагог- психолог, логопед, уборщик служебных помещений, заведующий хозяйством	<b>За работу с неблагоприятными условиями труда:</b> - учитель информатики, лаборант компьютерного класса, главный бухгалтер, бухгалтер, документовед – заведующий хозяйством - заместитель директора – - педагог-психолог – - педагог – организатор, социальный педагог, педагог- библиотекарь	В зависимости от класса опасности 3.1-3.4 3.1- 4%; 3.2-5%; 3.3- 6%; 3.4 – 7%.	При условии специальной оценки рабочих мест с включением в тарификацию  По приказу, при условии заклучения комиссии
	<b>Работа с вредными веществами:</b> - учитель химии – - лаборант кабинета химии –	10%	
	<b>Работа по уборке и дезинфекции мест общего пользования</b> - уборщик служебных помещений –	10%	
	<b>Работа по уборке и дезинфекции медицинского кабинета:</b> - уборщик служебных помещений – <b>Уборка карантинного класса с хлоркой, мыльно содовым раствором:</b> - уборщик служебных помещений –	10%	
Работники школы	За работу в местностях с особыми климатическими условиями -	15%	С включением в тарификацию
Педагог-психолог, учитель-логопед; учитель, социальный педагог, учитель- олигофренопедагог (дефектолог)	За коррекционную работу с обучающимися -	20%	С включением в тарификацию
Уборщик служебных помещений	За работу в осеннее – весенний период – (сентябрь, октябрь; апрель, май)	10%	По приказу
Дворник	За работу в зимний период	20%	
<b>Доплаты за увеличение объема работ</b>			
Учителя, работники школы	Классное руководство:  1-5 6-10 чел. 11-15 чел. 16 чел – 20 чел 21-25 чел 3-12 чел. в коррекционном классе	в абсолютном размере 1000-2000 от количества учащихся в классе 1000 1500 1800 2000 2300 1800	С включением в тарификацию
	За проверку тетрадей: - русский язык, литература	6%	С включением в



	<p>- математика - ИЗО, музыка с 5кл., ОБЖ, история, обществознание - химия, география, биология, иностранный язык - информатика, физика Учителя начальных классов: математика, русский язык, окружающий мир</p> <p>За заведование кабинетом –</p> <p>За руководство школьным методическим объединением, руководство муниципальной ГПО –</p> <p>За заведование школьным музеем –</p> <p>За заведование музеем К. Некрасовой</p> <p>Проведение работ по дополнительным образовательным программам и программам внеурочной деятельности –</p> <p>Организация профориентации, профессиональных проб</p> <p>За исполнение обязанностей начальника штаба ГО</p> <p>За исполнение обязанностей диспетчера по составлению расписания</p>	<p>4% 2% 2% 3%</p> <p>5%</p> <p>в абсолютном размере от 200 до 2000,00 руб.(при наличии средств)</p> <p>2% (от оклада)</p> <p>в абсолютном размере 4000 руб 2-4% от оклада за ставку</p> <p>от оклада учителя за ставку с учетом категории и «сельских» от часовой нагрузки</p> <p>10% от оклада</p> <p>37% от оклада</p> <p>20-30% от оклада</p>	<p>тарификацию</p> <p>С включением в тарификацию</p> <p>С включением в тарификацию</p> <p>Апрель-сентябрь по приказу</p> <p>С включением в тарификацию</p> <p>По приказу</p> <p>С включением в тарификацию</p>
Педагог-библиотекарь; библиотекарь	За работу с учебным фондом; за расширенный объём работы, связанный с созданием условий по информационному обеспечению образовательного процесса -	20 % от нагрузки	С включением в тарификацию
Ответственное лицо за горячее питание обучающихся	За организацию горячего питания обучающихся в школьной столовой За ведение брокерских журналов	10-20% от оклада 1% от оклада	С включением в тарификацию
Социальный педагог, ответственный за социально-правовую защиту обучающихся, заместитель директора, педагог-организатор	За организацию и работу Совета профилактики по профилактике негативных процессов, пагубно влияющих на развитие личности ребёнка; координацию деятельности ПДН ОВД, ТКДН и ЗП со школой.	50%	С включением в тарификацию
Председатель первичной профсоюзной организации Уполномоченному по охране труда первичной профсоюзной организации	Избранному председателю первичной профсоюзной организации За организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией	20 % от оклада (ставки) 3 % от оклада (ставки)	С включением в тарификацию по приказу

Учитель	<p>За организацию и проведение с участием педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих) физкультурно-спортивные праздники, соревнования, дни здоровья и другие мероприятия оздоровительного характера.</p> <p>За ведение мониторинга состояния физического здоровья школьников, обработку информации</p> <p>За подготовку и реализацию комплекса ГТО</p>	<p>10% от оклада учителя</p> <p>в абсолютном размере 1000 руб</p> <p>в абсолютном размере 1000 руб</p>	<p>По приказу</p> <p>По приказу</p> <p>По приказу</p>
Учителя	За работу в творческой группе для достижения целей и задач системы образования, за реализацию инновационных программ программы в условиях инновационной или опытно-экспериментальной площадки	15%	По приказу
Учитель	Исполнение обязанностей лаборанта кабинета химии, физики, информатики ,за подготовку и проведение практических занятий и лабораторных работ	химия 3% от оклада информатика 2%; физика 3%	С включением в тарификацию
Учитель Гл. бухгалтер, Зам. директора Учитель Документовед	<p>За информационный обмен в школе, за работу по созданию и наполнению школьного сайта, за работу на сайте Дневник.ру, за формирование региональной информационной системы, За заполнение сайта БАС ГОВ, Сапфир</p> <p>За информационный обмен, за заполнение комплексной информационной автоматизированной системы ИРО</p> <p>За ведение автоматизированной информационной системы «Е-услуги»</p>	<p>13% от оклада учителя</p> <p>5% от оклада</p> <p>10% от оклада</p> <p>до 15% от оклада (ставки) документоведа</p>	<p>С включением в тарификацию</p> <p>С включением в тарификацию</p>
Начальник лагеря с дневным пребыванием детей, заведующий хозяйством, гл. бухгалтер Бухгалтер	<p>За подготовку и создание условий к летнему оздоровительному лагерю</p> <p>За ведение денежных операций (обязанности кассира)</p>	<p>15% от оклада учителя; завхоза</p> <p>15%</p>	<p>По приказу</p> <p>По приказу</p> <p>По приказу</p>
Специалист по кадрам	Подача сведений в пенсионный фонд по перечню льготных профессий СНИЛС	25% к окладу	По приказу
Работники школы	<p>За расширения зоны обслуживания</p> <p>Увеличение объёма работы</p> <p>Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором</p> <p>Совмещение профессий (должностей)</p> <p>За работу не входящую в круг основных обязанностей</p> <p>Работа, связанная с подготовкой школы к новому учебному году</p>	20-100% или в абсолютном размере до 20000,00	По соглашению сторон трудового договора
Учителя	оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	10% от оклада (должностного оклада)	По приказу
Учителя	Тьютор индивидуальных проектов	10% от оклада (должностного оклада)	По приказу

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Положение**

**О порядке оказания материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее - учреждение).
2. Выплата материальной помощи осуществляется из средств экономии фонда оплаты труда.
3. Работникам может оказываться материальная помощь, но не более 1 базового должностного оклада, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, в связи со следующими событиями:
  - 3.1 смерть близких родственников, их погребение;
  - 3.2 заключение официального брака;
  - 3.3 приобретение дорогостоящих медикаментов, лечение;
  - 3.4 наступление чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и т.п.);
  - 3.5 рождение собственного ребенка
4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
5. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и иные подтверждающие документы
6. Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника, представление председателя профсоюзной организации и решение работодателя
7. Выделение материальной помощи оформляется приказом работодателя.

Шевченко М. В.

DN: C=RU, OU=директор, O=МБОУ  
СОШ № 3, CN=Шевченко М. В.,  
E=sloghkola3@yandex.ru  
Местоположение: п. Алтынай  
Сухоложского района  
Дата: 2021.07.27 16:34:57+05'00'

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке оказания платных образовательных услуг и ведении иной приносящей доход деятельности**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о порядке организации платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности (далее – платная деятельность) разработано в соответствии с Законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ, Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ, постановлением Правительства от 15.09.2020 № 1441 и Уставом МБОУ СОШ № 3 (далее – Учреждение).

1.2. В настоящем Положении под платными образовательными услугами понимается ведение образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических или юридических лиц (далее – заказчики).

Под приносящей доход деятельностью понимается иная деятельность, осуществляемая за плату и не связанная с предоставлением платных образовательных услуг.

В дальнейшем платные образовательные услуги и иная приносящая доход деятельность вместе именуется платная деятельность.

1.3. Доходы от платной деятельности поступают в самостоятельное распоряжение Учреждения и используются им в соответствии с законодательством РФ и уставными целями по направлениям, установленным в разделе 7 настоящего Положения.

**2. Оказание платных образовательных услуг**

2.1. При предоставлении платных образовательных услуг сохраняется установленный режим работы Учреждения.

2.2. Платные образовательные услуги оказываются с целью всестороннего удовлетворения потребности населения в сфере образования, улучшения качества предоставляемых услуг, в том числе путем расширения материально-технической базы Учреждения.

2.3. При приеме на обучение за счет средств заказчика заключается договор об оказании платных образовательных услуг (в порядке, установленном в пункте 3.4 настоящего Положения).

2.4. Платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания. Средства, полученные Учреждением при оказании таких платных образовательных услуг, возвращаются заказчикам.

2.5. Отказ заказчика от предлагаемых ему дополнительных платных образовательных услуг не может быть причиной изменения объема и условий уже предоставляемых ему Учреждением образовательных услуг.

2.6. Учреждение обязано обеспечить заказчику оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами (частью образовательной программы) и условиями договора.

2.7. Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

2.8. Учреждение вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору с учетом покрытия недостающей их стоимости за счет собственных средств, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических или юридических лиц.

2.9. Порядок приема, перевода и отчисления обучающихся, а также размер оплаты за их обучение на договорной основе, вопросы о заключении договоров, не изложенные в настоящем Положении, определение обязательств и иных условий, не противоречащих законодательству РФ и уставу, определяет ученый совет Учреждения.

2.10. Учреждения вправе оказывать населению и организациям платные образовательные услуги, не предусмотренные соответствующими образовательными программами и федеральными государственными образовательными стандартами:

- образовательные услуги
- информационно-методические услуги (семинары, лектории, творческие мастерские)
- развивающие и оздоровительные услуги,
- услуги по использованию библиотечных фондов,
- услуги по оказанию консультативной помощи при работе в сети Интернет,
- услуги по организации досуга,
- реализация интеллектуальной и творческой продукции, составляющей собственность школы,
- оказание услуг во внеучебное время столовой, спортивным залом.

2.11. Пользование учебниками и учебными пособиями обучающимися, осваивающими учебные предметы, курсы, дисциплины за пределами федеральных государственных образовательных стандартов, осуществляется на бесплатной основе в библиотеке учреждения.

### **3. Информация о платных образовательных услугах, порядок заключения договоров об их оказании**

3.1. Учреждение обязано до заключения договора о предоставлении платных услуг и в период его действия предоставлять заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых платных услугах. Такая информация должна обеспечивать заказчику возможность правильного выбора соответствующих услуг.

3.2. Информация должна содержать сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены законами от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей» и от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.3. Информация предоставляется Учреждением в месте фактического осуществления деятельности (на стендах, плакатах, размещенных в общедоступных местах).

3.4. Договор заключается в простой письменной форме и содержит следующие сведения:

- полное наименование Учреждения, его местонахождение;
- наименование или фамилия, имя, отчество (при наличии) заказчика, телефон заказчика;
- место нахождения или место жительства заказчика;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) представителя Учреждения и (или) заказчика, реквизиты документа, удостоверяющего полномочия представителя Учреждения и (или) заказчика;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) обучающегося, его место жительства, телефон (указывается в случае оказания платных образовательных услуг в пользу обучающегося, не являющегося заказчиком по договору);
- права, обязанности и ответственность Учреждения, заказчика и обучающегося;
- полная стоимость услуг, порядок их оплаты;
- сведения о лицензии на осуществление деятельности (наименование лицензирующего органа, номер и дата регистрации лицензии);
- порядок изменения и расторжения договора;
- другие необходимые сведения, связанные со спецификой платных образовательных услуг.

3.5. Договор не может содержать условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенного уровня и направленности и подавших заявление о приеме на обучение (далее – поступающие), и обучающихся или снижают уровень предоставления им гарантий по сравнению с условиями, установленными законодательством РФ об образовании. Если условия, ограничивающие права поступающих и обучающихся или снижающие уровень предоставления им гарантий, включены в договор, такие условия не подлежат применению.

3.6. Сведения, указанные в договоре, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте Учреждения на дату заключения договора.

#### **4. Виды и порядок осуществления иной деятельности, приносящей доход**

4.1. Учреждение вправе вести иную приносящую доход деятельность, предусмотренную его

уставом, для достижения целей, ради которых оно создано, и соответствует указанным целям. Учреждение осуществляет следующие виды деятельности:

- торговля готовой продукцией;
- сдача имущества в аренду;
- оказание информационно-консалтинговых, рекламных услуг;
- прокат технических средств, ксерокопирование, фото- и видеоработы, компьютерные работы;
- проведение культурных, спортивно-оздоровительных мероприятий и выставок.

4.2. Для осуществления иной приносящей доход деятельности в Учреждении могут быть созданы структурные подразделения, которые выступают исполнителями при осуществлении того или иного вида деятельности, установленного пунктом 4.1 настоящего Положения.

Указанные подразделения создаются приказом директора и действуют на основании устава и положений о структурных подразделениях.

#### **5. Организационные вопросы осуществления платной деятельности**

5.1. Для ведения платной деятельности (в т. ч. образовательной) привлекаются штатные сотрудники Учреждения и работники сторонних организаций.

5.2. Расчет стоимости оказываемых услуг, в том числе образовательных, производится на

основании определения фактических финансовых затрат на единицу указанных услуг по калькуляционным статьям расходов:

- заработная плата;
- страховые взносы во внебюджетные фонды, начисленные в соответствии с действующим законодательством;
- материальные затраты;
- амортизация имущества;
- коммунальные расходы;
- командировочные расходы;
- транспортные расходы.

Затраты по калькуляционным статьям расходов составляют себестоимость платной услуги.

5.3. Ученый совет Учреждения в соответствии с уставом принимает решения по принципиальным вопросам и основным направлениям платной деятельности.

5.4. Руководство и финансовый контроль за платной деятельностью Учреждения осуществляют директор, первый заместитель директора, главный бухгалтер.

5.5. Заместитель директора по соответствующему направлению деятельности организует проекты и программы в рамках приносящей доход деятельности, в том числе образовательной, а также несет персональную ответственность за их реализацию.

5.6. Руководители подразделений, осуществляющих платную деятельность, разрабатывают, реализуют проекты (программы) работы в рамках приносящей доход деятельности, в том числе образовательной, а также несут ответственность за их реализацию в соответствующем подразделении Учреждения.

5.7. Учреждение вправе выступать в качестве арендатора и (или) арендодателя имущества. Без согласия учредителя Учреждение не вправе принимать решения о сдаче в аренду особо ценного движимого имущества, закрепленного за ним учредителем или приобретенным Учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение

этого имущества и недвижимого имущества. Сдача в аренду Учреждением закрепленных за ним на праве оперативного управления объектов осуществляется без права выкупа с согласия ученого совета Учреждения по ценам, установленным в соответствии с порядком, доведенным учредителем.

## **6. Основные направления использования средств от платной деятельности**

6.1. Доходы от ведения платной деятельности используются в соответствии с уставными целями.

6.2. Учреждение самостоятельно определяет направления и порядок использования средств от платной деятельности путем утверждения в установленном порядке плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения. В том числе Учреждение самостоятельно определяет долю средств от платной деятельности, направляемую:

- на оплату труда, стимулирование (поощрение), материальную помощь работникам;
- создание фондов организационного, учебного, научного и материально-технического развития.

6.3. С согласия ученого совета Учреждение может передавать собственные средства на материальное поощрение сотрудников, а также иных физических лиц, обеспечивающих достижение уставных целей Учреждения.

6.4. Доход, полученный от всех видов платной деятельности за выполненные работы и услуги, а также благотворительные и спонсорские взносы поступают:

- в денежной форме – в кассу или на лицевые счета Учреждения, открытые в Казначействе России. Прием наличных денежных средств осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ;
- в виде материальных ценностей – путем постановки их на баланс Учреждения.

6.5. Основным документом, определяющим распределение средств от платной деятельности по видам поступлений и направлениям их использования, является план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения. Подразделения самостоятельно разрабатывают план финансово-хозяйственной деятельности в части средств от платной деятельности. Планы подразделений утверждаются директором по представлению руководителей соответствующих подразделений. Корректировка планов производится по представлению руководителей подразделений по мере необходимости и утверждается директором Учреждения. Основные показатели сводного плана финансово-хозяйственной деятельности разрабатываются (корректируются) бухгалтерией и утверждаются директором Учреждения.

Доходы от платной деятельности планируются исходя из величины доходов предыдущего

года с учетом ожидаемого роста объемов услуг и индекса роста цен на услуги.

6.6. Формирование плана финансово-хозяйственной деятельности по расходованию средств,

полученных в качестве арендной платы, производится по следующим направлениям:

- уплата соответствующих налогов, в том числе НДС и земельного налога;
- финансовое обеспечение содержания сданного в аренду имущества;
- доходов от возмещения коммунальных расходов;
- формирование фонда оплаты труда, включая уплату страховых взносов на обязательное пенсионное (медицинское, социальное) страхование и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ремонт нефинансовых активов;
- приобретение оборудования, мебели, технических средств, оргтехники;
- формирование фонда оплаты труда, включая уплату страховых взносов на обязательное пенсионное (медицинское, социальное) страхование и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- прочие нужды в соответствии с целями и задачами Учреждения.

6.7. Формы планов финансово-хозяйственной деятельности и порядок их представления на

утверждение устанавливаются администрацией Учреждения в соответствии с порядком, установленным учредителем.

6.8. В пределах имеющихся средств от платной деятельности Учреждение по решению ученого совета оказывает социальную поддержку нуждающимся студентам.

6.9. Расходование целевых средств, полученных Учреждением, определяет даритель (жертвователь).

6.10. Выплата зарплаты из средств от платной деятельности, оплата прочих обязательств Учреждения производится в порядке, принятом в Учреждении.

## **7. Контроль и ответственность**

7.1. Учреждение в лице директора несет ответственность за своевременность:

- выплаты зарплаты за счет средств от платной деятельности, которая производится в установленные плановые сроки выплат, действующие в Учреждении;

7.2. Ежеквартально бухгалтерия представляет директору Учреждения информацию об использовании средств от платной деятельности.

7.3. Главный бухгалтер обязан своевременно обеспечивать руководителя информацией о доходах и расходах , акцептировании и оплате счетов, выплате зарплаты, размерах отчислений и прочем в части, касающейся конкретного подразделения. Должностные лица, ответственные за выдачу информации, несут персональную дисциплинарную ответственность за своевременность, полноту и достоверность предоставляемых сведений.

## **8. Заключительная часть**

8.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются на заседании ученого совета Учреждения.

Настоящее Положение может быть отменено только решением ученого совета Учреждения.

8.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

8.3. С текстом настоящего Положения заместитель директора, главный бухгалтер, должны быть ознакомлены под подпись.



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Положение  
о комиссии по распределению стимулирующих выплат работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 3»**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по стимулированию работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – комиссия по стимулированию) создаётся в образовательной организации с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательной организации (далее – работники) стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя образовательной организации на основании решения комиссии по стимулированию.

**2. Компетенция комиссии по стимулированию**

В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику:

стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);

премиальных выплат по итогам работы;

единовременных премиальных выплат в соответствии с Положением об оплате труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»

**3. Права комиссии по стимулированию.**

Комиссия по стимулированию вправе:

принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;

запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия премиальной комиссией объективного решения.

**4. Формирование, состав комиссии по стимулированию**

4.1. Комиссия по стимулированию создаётся на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

4.2. Представители работодателя в комиссию по стимулированию назначаются руководителем образовательной организации.

4.3. Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются профсоюзным комитетом.

4.4. Решение о создании комиссии по стимулированию, её персональный состав оформляются приказом руководителя образовательной организации.

4.5. Срок полномочий комиссии по стимулированию (не менее 1 года) определяется Положением о комиссии по стимулированию.

4.6. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося членом комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.

4.7. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

4.8. Руководитель организации не может являться председателем комиссии по стимулированию.

## **5. Основания принятия решений комиссией по стимулированию**

5.1. При принятии решений комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, положением о комиссии по стимулированию, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).

5.2. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей положением о комиссии по стимулированию и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## **6. Порядок работы комиссии по стимулированию**

6.1. Комиссия по стимулированию организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание комиссии по стимулированию правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.3. Заседание комиссии по стимулированию ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

6.4. Секретарь комиссии по стимулированию ведёт протокол заседания комиссии по стимулированию и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания.

6.5. Решения комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии по стимулированию, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия по стимулированию определяет самостоятельно.

6.6. Работодатель при проведении тарификации в начале учебного года представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

Работодатель ежеквартально представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также

информацию о наличии средств фонда оплаты труда образовательной организации на стимулирующие выплаты работникам.

Работодатель вправе внести в комиссию по стимулированию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.7. Комиссия по стимулированию вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.8. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены комиссией по стимулированию в сроки, установленные положением об оплате труда, о стимулировании (премировании).

6.9. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии по стимулированию.

6.10. Проект приказа руководителя образовательной организации об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о премировании, подписывается руководителем образовательной организации и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.

6.11. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии по стимулированию.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии по стимулированию к принятию определённых решений.

7.2. Члены комиссии по стимулированию не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по стимулированию несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Шевченко М. В.

DN: C=RU, OU=директор,  
O=МБОУ СОШ № 3,  
CN=Шевченко М. В.,  
E=sloghkola3@yandex.ru  
Местоположение: п. Алтынай  
Сухоложского района  
Дата: 2021.07.27 16:04:45+05'00'

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя  
общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ  
РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 3  
НА УЧЕБНЫЙ ГОД**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3», занимающих педагогические должности (далее – педагогические работники, образовательные организации).

**2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки**

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в образовательной организации создаётся комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создаётся с целью:

обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательной организации учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода педагогических работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4. Руководитель образовательной организации создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

2.6. Формирование, состав Комиссии:

2.6.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения.

2.6.2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.3. В состав Комиссии входят представители работодателя, назначаемые руководителем образовательной организации, представители работников образовательной организации, делегируемые профсоюзным комитетом образовательной организации (далее – профсоюзный комитет), представитель профсоюзного комитета.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя образовательной организации.

2.6.5. Председателем Комиссии является руководитель образовательной организации, секретарём – один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы Комиссии:

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные работодателем сроки.

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины членов Комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.4. Заседание Комиссии ведёт председатель Комиссии.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем Комиссии несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

2.7.7. Протокол заседания Комиссии должен быть прошит, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.7.8. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

2.7.9. На основании решения Комиссии руководитель образовательной организации издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов, в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

### **3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год**

3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, классов осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.

3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.5. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из

количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов. Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передается приказом руководителя образовательной организации для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.11. При возложении на педагогических работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

3.13. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у педагогических работников выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

3.14. Учебная нагрузка педагогических работников, осуществляющих обучение в очно-заочной форме, а также педагогических работников, ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, определяется дважды в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

#### **4. Заключительные положения**

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель образовательной организации сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Шевченко М. В.

DN: C=RU, OU=директор,  
O=МБОУ СОШ № 3, CN=Шевченко  
М. В., E=sloghkola3@yandex.ru  
Местоположение: п. Алтынай  
Сухоложского района  
Дата: 2021.07.27 16:04:23+05'00'

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Положение о классном руководстве МБОУ СОШ № 3**

Настоящее положение разработано на основе [Федерального закона](#) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.02.2006 N 21 «Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений», Методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях ([письмо](#) Министерства просвещения Российской Федерации от 12.05.2020 №ВБ-1011/08 «О методических рекомендациях»).

**1. Общие положения**

1.1. Классное руководство - особый вид дополнительной педагогической деятельности, которую педагогический работник принимает на себя добровольно при условии дополнительной оплаты и внесения соответствующих сведений в трудовой договор.

1.2. Классное руководство не связано с занимаемой педагогическим работником должностью и не входит в число его должностных обязанностей.

1.3. При осуществлении классного руководства воспитательные цели и задачи реализуются соответствующим педагогическим работником как в отношении каждого обучающегося класса (далее - обучающийся), так и в отношении класса как микросоциума в соответствии с рабочей программой воспитания и календарным планом воспитательной работы.

1.4. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, не является единственным субъектом воспитательной деятельности.

Он на постоянной основе взаимодействует:

с семьями обучающихся;

с другими педагогическими работниками;

с медицинским работником общеобразовательной организации;

с социальными партнерами;

с администрацией общеобразовательной организации.

**2. Функции классного руководителя**

2.1. Классный руководитель:

проводит инструктажи обучающихся по технике безопасности, по правилам пожарной безопасности, дорожного движения, безопасного поведения на воде, безопасного поведения при проведении массовых мероприятий и т.д.;

проводит работу с обучающимися по формированию навыков безопасного поведения обучающихся в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть Интернет);

своевременно информирует руководителя о несчастных случаях с обучающимися и о ситуациях, угрожающих их жизни и здоровью;

осуществляет работу по профилактике употребления обучающимися табака, алкоголя, наркотических и психоактивных веществ;

организует работу по формированию навыков здорового образа жизни (необходимость регулярных занятий физкультурой и спортом, формирования правильных пищевых привычек);

организует охват обучающихся горячим питанием; организует профориентационную деятельность обучающихся; обеспечивает связь общеобразовательной организации с семьей, организует взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся в различных формах;

способствует своевременному выявлению обучающихся, имеющих проблемы в сфере межличностных отношений, в том числе с признаками девиантного и деструктивного поведения;

осуществляет контроль посещаемости обучающимися образовательной организации, мероприятий, проводимых в соответствии с рабочей программой воспитания и календарным планом воспитательной работы;

осуществляет взаимодействие с педагогическими работниками и администрацией общеобразовательной организации для координации работы, направленной на личностное развитие обучающихся, обеспечение их успешной учебной деятельности;

проводит мониторинг успеваемости обучающихся, участвует в работе по корректировке индивидуальных образовательных траекторий, в том числе одаренных обучающихся, обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательной программы;

организует и координирует ученическое самоуправление в классе; своевременно вносит необходимую информацию в электронный или бумажный вариант классного журнала и дневников обучающихся;

составляет план воспитательной работы класса в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательной организации;

обеспечивает защиту прав и интересов обучающихся в пределах выполняемых им функций;

проводит работу в целях профилактики нарушения обучающимися дисциплины и норм поведения;

ведет учет занятости обучающихся во внеклассной, внеурочной деятельности, в системе дополнительного образования;

в случае необходимости составляет характеристики на обучающихся, участвует в составлении социального паспорта класса.

### **3. Права классного руководителя**

3.1. Классный руководитель имеет право запрашивать у медицинских работников, закрепленных за общеобразовательной организацией, и родителей необходимую информацию о состоянии здоровья обучающихся.

3.2. Классный руководитель имеет право запрашивать у педагогических работников информацию об учебной деятельности и поведении обучающихся.

3.3. Классный руководитель имеет право при необходимости инициировать проведение педагогических консилиумов, "малых педсоветов", приглашать родителей (законных представителей) обучающихся для решения проблем в обучении и воспитании.

3.4. Классный руководитель имеет право повышать свою квалификацию в области педагогики и психологии, теории и методики воспитания, организации деятельности, связанной с классным руководством.

### **4. Ответственность классного руководителя**

4.1. Классный руководитель несет ответственность за обеспечение конфиденциальности персональных данных учащихся.

4.2. За невыполнение функций классный руководитель может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (замечание, выговор) или отстранен от выполнения классного руководства.

### **5. Формы работы классного руководителя**

5.1. В соответствии со своими функциями, с учетом рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, классный руководитель разрабатывает план



воспитательной работы класса. Для реализации мероприятий плана классный руководитель выбирает формы работы с учетом культурных, возрастных, гендерных и индивидуальных особенностей обучающихся:

коллективные: еженедельные тематические классные часы (в том числе с приглашением социальных партнеров), конкурсы, спектакли, концерты, слеты, соревнования, туристические походы, игры, флешмобы, экскурсии, ведение блога педагога в сети Интернет;

индивидуальные: изучение аккаунтов социальных сетей обучающихся, организация индивидуальных консультаций и психологической помощи обучающимся, их психолого-педагогического сопровождения, индивидуальные беседы, организация взаимодействия родителей (законных представителей) с социальным педагогом, психолого-педагогической службой общеобразовательной организации, посещение обучающихся на дому (ознакомительное, далее - при необходимости) с согласия проживающих в данном помещении на законных основаниях граждан (родителей (законных представителей) обучающихся) в соответствии со [статьей 25](#) Конституции Российской Федерации;

групповые: организация работы творческих групп, детских объединений, волонтерских отрядов, медиасообществ и т. д.

5.2. План является основным документом классного руководителя и разрабатывается в соответствии с локальными актами образовательной организации.

### **6. Установление доплаты за классное руководство**

6.1. За выполнение педагогическим работником с его согласия функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается компенсационная доплата за увеличение объема работы.

6.2. В Положении о стимулирующих выплатах общеобразовательной организации могут быть предусмотрены показатели эффективности деятельности классного руководителя, за выполнение которых дополнительно к компенсационной доплате устанавливаются также стимулирующие выплаты.

6.3. Размеры доплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя и порядок ее установления определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом общеобразовательной организации, утверждаемым руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с рекомендациями регионального (муниципального) отраслевого соглашения.

6.4. При возложении на педагогического работника функций классного руководителя, как правило, обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

6.5. Функции классного руководителя и доплата за выполнение этих функций устанавливаются педагогическому работнику дополнительным соглашением к трудовому договору при распределении учебной нагрузки (тарификации) на весь учебный год (с 1 сентября по 31 августа).

6.6. В отдельных случаях на педагогического работника может быть возложено выполнение функций классного руководителя в нескольких классах.

6.7. Доплата за выполнение функций классного руководителя выплачивается в установленном размере, в том числе во время каникул и периодов отмены занятий по эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
 Председателем профсоюзного  
 комитета Бабинцевой С. В.  
 Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
 СОШ № 3  
 Шевченко М. В.  
 Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,  
 ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ  
 ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ,  
 СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с пунктом 4.2.18
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
1	2
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура);

	преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (трудовое обучение, технология)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
1	2
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Шевченко М. В.

DN: C=RU, OU=директор,  
O=МБОУ СОШ № 3,  
CN=Шевченко М. В.,  
E=sloghkola3@yandex.ru  
Местоположение: п. Алтынай  
Сухоположского района  
Дата: 2021.07.27 16:39:29+05'00'

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Порядок  
привлечения работников МБОУ СОШ № 3 к работе в лагерях с дневным  
пребыванием детей, организуемых при данных образовательных организациях в  
каникулярное время и установления им доплаты за работу в лагере**

1. Для работы в лагере с дневным пребыванием детей, организуемом при образовательной организации в каникулярный период (далее - лагерь), привлекаются работники, работающие в образовательной организации (далее - работники) на условиях, согласованных сторонами трудового договора.

2. Педагогические работники осуществляют образовательную и воспитательную деятельность, организуют и проводят мероприятия согласно плану работы лагеря.

3. Рабочее время педагогических работников, привлекаемых для работы в лагере, регулируется в соответствии с [Приказом](#) 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".

Педагогические работники, привлекаемые для работы в лагере, осуществляют работу в лагере в пределах своего рабочего времени, педагогической нагрузки (учебной) нагрузки, установленной до начала каникул.

В случае привлечения педагогического работника с его согласия к работе сверх указанного времени, дополнительная работа оплачивается пропорционально дополнительно отработанному времени.

4. За выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени по основной работе дополнительных обязанностей, связанных с работой в лагере, в том числе предусмотренных квалификационными характеристиками по иной должности (например, учителем - обязанностей воспитателя), педагогическим работникам устанавливается дополнительная оплата за счет средств соответствующего бюджета, выделяемых на организацию работы лагеря и (или) родительской платы за путевку.

5. Работники, которых предполагается привлечь к работе в лагере, должны быть уведомлены об этом не менее чем за 2 месяца до начала работы лагеря.

6. С каждым работником лагеря заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указываются дополнительные обязанности, возлагаемые на работника, их объем, срок выполнения, а также порядок и размер оплаты.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору работник должен быть ознакомлен с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, касающимися его работы в лагере, а также со своими функциональными обязанностями.

7. В случае необходимости прохождения работником медицинского осмотра и вакцинации в связи с работой в лагере, медицинский осмотр и вакцинация производятся за счет средств работодателя.

Шевченко М. В.

DN: C=RU, OU=директор, O=МБОУ СОШ  
№ 3, CN=Шевченко М. В.,  
E=sloghkola3@yandex.ru  
Местоположение: п. Алтынай  
Сухоложского района  
Дата: 2021.07.27 16:39:07+05'00'

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Порядок и условия  
почасовой оплаты труда педагогических работников МБОУ СОШ № 3**

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МБОУ СОШ № 3 (далее - образовательная организация), применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

3) при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

4) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

5) при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году). Для преподавателей профессиональных образовательных организаций - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

4. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут по соглашению сторон привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением почасовой оплаты труда.

**Шевченко М. В.**

DN: C=RU, OU=директор, O=МБОУ СОШ  
№ 3, CN=Шевченко М. В.,  
E=sloghkola3@yandex.ru  
Местоположение: п. Алтынай  
Сухоложского района  
Дата: 2021.07.27 16:38:41+05'00'

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Соглашение по охране труда**

**СОГЛАШЕНИЕ**

Администрации и профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»  
о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда и безопасность образовательного процесса на 20 \_\_ год

№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1	2	3	4	5	6

**Мероприятия, которые могут быть включены в соглашение по охране труда:**

<b>I.</b>	<b>Организационные мероприятия</b>
1.	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
2.	Обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации и Минобразования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (далее – постановление № 1\29)
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями постановления № 1/29 и ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», том числе по оказанию первой помощи
4.	Организация кабинетов, уголков охраны труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий, проведение выставок и конкурсов по охране труда
5.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии с приказом Минтруда Российской Федерации № 412н от 24.06.2014 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»
6.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда (разработка и утверждение Положения о комитете (комиссии) по охране труда)
7.	Разработка, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (согласование с профкомом)

8.	Разработка и утверждение программы вводного, первичного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте
9.	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности (1 группа)
10.	Обеспечение журналами регистрации по охране труда
11.	Обеспечение нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности
12.	Разработка и утверждение перечней видов работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: право на дополнительный отпуск за вредные условия труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ); право на дополнительную оплату за вредные условия труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ; право на сокращенный рабочий день за вредные условия труда статья 92 ТК РФ
13.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год)
<b>II.</b>	<b>Технические мероприятия</b>
1.	Совершенствование технологических процессов с целью устранения вредных факторов (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, микроклимат)
2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
3.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций и сооружений
4.	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (диэлектрические коврики, перчатки и т.п.)
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в помещениях
6.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения и перепланировка световых проемов (окон, фрамуг, световых фонарей) естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории
7.	Перепланировка размещения оборудования для обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда
8.	Нанесение на станочное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности
9.	Модернизация сооружений, помещений, игровых и физкультурных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил
10.	Устройство тротуаров, переходов на территориях для обеспечения безопасности работников
11.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации
<b>III.</b>	<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>
1.	Предварительные и периодические медосмотры в установленном порядке в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и

	периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»
2.	Обеспечение работников молоком в связи с работой в особо вредных условиях труда
3.	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки
4.	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России
5.	Оснащение медпункта необходимым оборудованием, медикаментами
6.	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с Федеральными законами от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»
7.	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин, подсобки)
<b>IV.</b>	<b>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>
1.	выдача спецодежды в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными приказом Минтруда России № 997н от 09.12.2014
2.	обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
3.	обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
<b>V.</b>	<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>
1.	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91
2.	Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа, на рабочем месте противопожарных инструктажей, журналом учета первичных средств пожаротушения
3.	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию автоматической пожарной сигнализации
4.	Обеспечение помещений (мастерских, кабинетов, аудиторий) первичными средствами пожаротушения: песок, совки, ткань, кошма, огнетушители
5.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций
6.	Освобождение запасных эвакуационных выходов
7.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся
<b>VI.</b>	<b>Антитеррористическая безопасность</b>
1.	Обеспечение физической охраны
2.	Обеспечение системы видеонаблюдения
3.	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации
4.	Ограждение территории и освещение по периметру



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
 Председателем профсоюзного  
 комитета Бабинцевой С. В.  
 Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
 СОШ № 3  
 Шевченко М. В.  
 Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты выдаваемых в соответствии с типовыми нормами**

№	Наименование должности	Основание выдачи (пункт типовых норм)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Учитель (кабинет химии) Лаборант	Пункт 68 приказа МЗСР РФ от 07.12.2010 №1078н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из хлопчатобумажных или смешанных тканей Ботинки кожаные Перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные с усилительными накладками При работе с едкими, токсическими веществами, кислотами: Костюм или халат для защиты от растворов кислот из хлопчатобумажных или смешанных тканей с кислотозащитной пропиткой; Фартук из прорезиненных или пленочных кислотостойких материалов с нагрудником; Ботинки кожаные с жестким подноском Перчатки резиновые кислотостойкие; Очки защитные; Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	1 шт.  1 пара 12 пар  1 шт.  2 шт.  1 пара 12 пар  до износа до износа
2.	Кабинет Физики* (инженер – электроник)	Пункт 39 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой <b>или</b>	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.  6 пар дежурные дежурные до износа

			Очки защитные	до износа
3.	Учитель – логопед Учитель-дефектолог (сурдопедагог, тифлопедагог )	Пункт 1 Приказа Минздрав СССР от 29.01.1988г №65	Халат хлопчатобумажный; Колпак или косынка хлопчатобумажные; Полотенце	2 шт. 2 шт. 2 шт.
4.	Педагог- библиотекарь	Пункт 30 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт  1 шт
5.	Инженер – электроник, Электроник	Пункт 39 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.  1 шт.  1 шт.  1 шт.
6.	Кладовщик	Пункт 49 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1шт.  1 шт.  6 пар
7.	Слесарь-сантехник	Пункт 148 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском <b>или</b> Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые <b>или</b> из полимерных материалов Щиток защитный лицевой <b>или</b> Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее <b>или</b> изолирующее	1 шт.  1 пара  1 пара 12 пар 12 пар  до износа до износа до износа
8.	Плотник	Пункт 127 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Наплечники защитные	1 шт.  12пар до износа до износа дежурные
9.	Электромонтер по ремонт и обслуживанию электрооборуд ования	Пункт 21 приказа Минздрав России от 18.06.2010г. №454н	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Ботинки кожаные с жестким подноском <b>или</b> полуботинки кожаные с жестким подноском, <b>или</b> сапоги кожаные с жестким подноском; Галоши или боты диэлектрические; Перчатки диэлектрические;	1шт  1 пара на 24 месяца  дежурные дежурные 6 пар

			Перчатки с полимерным покрытием <b>или</b> Перчатки трикотажные с точечным покрытием Очки защитные.	12 пар до износа
10.	Уборщик территории, дворник	Пункт 23 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
11.	Уборщик служебных помещений	Пункт 171 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием; Перчатки резиновые <b>или</b> из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
12.	Водитель	Пункт 11 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Сигнальный жилет	1 шт. 12 пар дежурные 1 шт.
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений	Пункт 135 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой <b>или</b> Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
14.	Дворник	Пункт 23 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
15.	Гардеробщик	Пункт 19 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений <b>или</b> Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.
16.	Сторож Вахтер	Пункт 163 приказа Минтруда России от 09.12.2014 г №997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
 Председателем профсоюзного  
 комитета Бабинцевой С. В.  
 Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
 СОШ № 3  
 Шевченко М. В.  
 Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (согласно приложению № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н)**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Средства гидрофобного действия (отгаливающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви. <b>Уборщицы, мойщицы посуды, лаборанты, помощники воспитателя, повара, кухонные работники</b>	100 мл
2	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра <b>дворник</b>	100 мл
<b>II. Очищающие средства</b>			
3	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Для всех работников образовательной организации (расположение в санузлах)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) <b>Слесари-сантехники, рабочие по обслуживанию</b>	200 мл

		<i>зданий, сооружений, водители</i>	
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>			
5	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажой, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды <b>Уборщицы, мойщицы посуды, лаборанты, помощники воспитателя, повара, кухонные работники</b>	100 мл

Шевченко М. В.

DN: C=RU, OU=директор, O=МБОУ  
СОШ № 3, CN=Шевченко М. В.,  
E=sloghkola3@yandex.ru  
Местоположение: п. Алтынай  
Сухоложского района  
Дата: 2021.07.27 16:42:03+05'00'

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Положение  
о выплатах стимулирующего характера и  
порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 3»**

Шевченко М. В.

DN: C=RU, OU=директор, O=МБОУ СОШ № 3,  
CN=Шевченко М. В., E=sloghikola3@yandex.ru  
Местоположение: п. Алтынай Сухоложского  
района  
Дата: 2021.07.27 16:41:35+05'00'

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях усиления материальной заинтересованности и ответственности за конечные результаты работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования.

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии и показатели качества и результативности труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3», лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок распределения и выплаты стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательной организации.

1.3. Право на стимулирующие выплаты имеют все работники школы (административно – управленческий, педагогический состав, учебно-вспомогательный персонал, технический персонал).

1.4. Доля средств фонда стимулирования, направленных на выплаты стимулирующего характера педагогических работников школы и других категорий работников, закреплена в коллективном договоре и определяется школой самостоятельно.

1.5. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам школы, а также шкала баллов для критериев оценки и сами критерии оценок показателей качества работы работников школы определяются настоящим Положением школой самостоятельно, с учетом мнения профсоюзного комитета и закрепляются в данном Положении.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам школы осуществляются в соответствии с приказом директора школы с указанием срока их применения на основании решения комиссии.

1.8. Для распределения стимулирующих выплат работникам школы создается комиссия, состав которой ежегодно утверждается приказом директора школы в соответствии с Положением о комиссии по стимулированию работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»

**2. Формирование средств стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счет средств соответствующего бюджета в размере 30 % от фонда заработной платы :

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда не может быть использована на иные цели, кроме установленных настоящим Положением.

3. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам

3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются 1 раз в квартал по результатам труда работников общеобразовательной организации за предыдущий период.

3.3. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда и мнения представительного органа работников, выраженного путем участия в деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.4. Гарантиями минимальных размеров оплаты труда работников является "базовая" часть заработной платы, включающая общую часть (оплату труда, учитывающую количество проведенных уроков и соответствующие ставки заработной платы) и специальную часть (выплаты за дополнительно выполняемые виды работ, компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации).

3.5. Стимулирующие выплаты не являются "базовой" частью заработной платы работников общеобразовательной организации.

3.6. Стимулирующие выплаты работникам включают:

- поощрительные выплаты по результатам труда, определяемые личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы общеобразовательной организации, высоким качеством работы;

3.7. Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательной организации устанавливаются на основании представленного работником самоанализа деятельности - оценочного листа, в соответствии с утвержденными показателями (критериями) оценки эффективности труда

3.8. Исходя из имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда цена 1 балла определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов);

- размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на расчетный период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику за фактически отработанный период стоимость 1 балла (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника.

3.9. Стимулирующие выплаты снижаются на 30 % в связи с нарушением работником трудовой дисциплины, невыполнением должностных обязанностей и приказов по общеобразовательной организации, а также обоснованных жалоб родителей на действия работника.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам

4.1. Средства стимулирующей части фонда оплаты труда распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат, созданной приказом руководителя общеобразовательной организации (далее - комиссия).

4.2. Комиссия в своей работе руководствуется утвержденным Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.3. Представленные результаты работы комиссии согласовываются с представительным органом работников общеобразовательной организации согласно показателям (критериям) оценки эффективности труда.

4.4. На основании протокола комиссии издается приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы.



**СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы \_\_\_\_\_ работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

№ п/п	Фамилия, имя, отчество работника	Итоговая сумма баллов
<b>Итого</b>		

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись)

Члены рабочей комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

дата

ПРОТОКОЛ № № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Утверждения сводного оценочного листа № 1, № 2.... от \_\_\_\_\_. оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

Членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МБОУ СОШ № 3 на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

осуществлена работа по оценке деятельности работников.

Решение:

1. \_\_\_\_\_.
2. \_\_\_\_\_.

Голосование:

Председатель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись)

Члены рабочей комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности педагога за квартал 20\_\_ года

№ п/п	Критерий	Показатели критериев	Количество баллов	Примечание	Са моо цен ка	Ито гов ая оце нка
<b>Интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ</b>						
1	Качество подготовки обучающихся (достижение базового уровня подготовки)	100% обучающихся (НОО, ООО, СОО) классов, достигших базового уровня предметной подготовки, от общего числа обучающихся (отметка "3" / от минимального порога до 60 баллов)	5 баллов			
2	Качество подготовки обучающихся (достижение высокого уровня подготовки)	обучающихся (НОО, ООО, СОО) классов, достигших высокого уровня (повышенный и высокий уровень) предметной подготовки, от общего числа обучающихся (отметка "5" / от 81 до 100 баллов (отметка "4" / от 61 до 80 баллов) 60 – 100% - 40 – 59% 25 – 39%	10 баллов 5 баллов 3 балла			
3	Качество подготовки обучающихся (достижение высокого уровня метапредметных результатов)	обучающихся (НОО, ООО, СОО) классов, достигших высокого уровня подготовки, от общего числа обучающихся; ("4", "5" / от 81 до 100 баллов) 60 – 100% 40 – 59% 25 – 39%	10 баллов 5 баллов 3 балла			
4	Формирование функциональной грамотности	доля обучающихся успешно справившихся с заданиями по функциональной грамотности, от общего количества обучающихся (от минимального порога до 60, от 61 до 80 баллов; от 81 до 100 баллов) 60 – 100% 40 – 59% 25 – 39%	10 баллов 5 баллов 3 балла			
5	Подготовка к ГИА	Подготовка к ГИА на основе выявленных дефицитов достижения планируемых результатов ФГОС ООО, СОО у учащихся	2 балла за 1 чел.			
6	Восполнение учебных дефицитов у учащихся группы «2»	Положительная динамика в достижении планируемых результатов ФГОС НОО, ООО, СОО (переход из группы «2» в группу, не менее чем «3» по предмету)	10 б за 1 чел.			
7	Результаты ГИА (ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ)	100% прохождение ГИА по предмету	20 баллов			
8	Результативность Всероссийской олимпиады школьников	<u>школьный уровень</u> - победители и призеры - участие <u>муниципальный уровень</u> - победители и призеры - участие <u>региональный уровень</u> -победители и призеры - участие	10 б *кол-во 2 б*кол-во  20 б *кол-во 5 б*кол-во  30 б *кол-во 10 б*кол-во			
9	Уровень профессиональных компетенций (предметных и	Прохождение курсов повышения квалификации по профилю предмета	5 б *кол-во			

	методических);	Вебинары и семинары по профилю предмета	26*кол-во			
10	Методическая работа	Продуктивное участие в рабочих группах школы по направлениям реализации приоритетных направлений развития образования, повышения качества образовательного и воспитательного процесса	20 б *кол-во			
11	Выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи	Результативность участие в олимпиадах и иных мероприятиях, поименованных в перечне, утверждаемом Министерством просвещения Российской Федерации, министерством Свердловской области на соответствующий учебный год; в конкурсах регионального календаря интеллектуальных, творческих и спортивных мероприятий, направленных на выявление и поддержку одаренных детей и молодежи (Фонд «Золотое сечение», ГАНОУ СО «Дворец молодежи»); конкурсах, организованных субъектами профилактики, социальными партнерами городского округа Сухой Лог и Свердловской области с учетом этапа проведения: Муниципальный уровень (победители и призеры/участие) Региональный уровень (победители и призеры/участие) Всероссийский (международный уровень) (победители и призеры/участие)  (при участии команды – 1 ед*2) Увеличение баллов*2 возможно при очном (онлайн) защите	20 б *кол-во/5 б *кол-во 30 б *кол-во/5 б *кол-во 30 б *кол-во/5б *кол-во			
13		Результативность участия в иных интеллектуальных, творческих и спортивных соревнованиях, конкурсах, олимпиадах разного уровня и разной направленности (победители и призеры/участие)	3 балла/1 балл * кол-во			
14		Создание условий (подготовка учащихся) для участия в профильных сменах для талантливых детей (профиль смены)	20 б *кол-во			
15		осуществления психолого-педагогического сопровождения способных и талантливых детей	20 б			
16	Самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся	Организация и проведение профориентационной работы (проведение для обучающихся мероприятий ознакомительного, вовлеченного и углубленного характера)	10 баллов			
17	наставничество и добровольничество (волонтерство)	Курирование и реализация проектов наставничества и добровольчества (волонтерства)	10 б			
18	Коррекционная работа	Коррекционная работа с уч-ся с ОВЗ (в рамках инклюзии)	кол-во час* на кол-во уч-ся*0,5			
19	Методическая компетентность	Трансляция эффективного педагогического опыта педагогическими работниками на различных уровнях педагогических сообществ: Школьный уровень Муниципальный уровень Региональный уровень	5 б			

		Всероссийский уровень	20 б 20 б 20 б			
20	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства, в перечне, утвержденном Министерством просвещения Российской Федерации, министерством образования и молодежной политики Свердловской области, правительством РФ и Свердловской области, органами местного самоуправления, иными организациями при поддержке Минпросвещения: призеры и победители/участие Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	70 б/20 б 100 б/20 б 100 б/20 б			
21	Социальная профессиональная активность	Личные достижения учителя,  Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	10 баллов 20 баллов 20 баллов			
22	Реализация социокультурных проектов (музей образовательного учреждения, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся и др.)	Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	10 баллов 20 баллов 30 баллов			
23	Эффективность профилактической работы	Уменьшение количества обучающихся, стоящих на различных видах учета	10 б*кол-во			
	Охват учащихся горячим питанием	95 -100%	10 баллов			
<b>Стаж непрерывной работы, выслуга лет</b>						
25	<b>Стаж работы в сфере образования</b>	0-4 лет- 5 - 10 лет 11-20 лет 21 и более	3 балла 5 баллов 10 баллов 15 баллов			
26	<b>Непрерывный стаж работы в данной организации</b>	Непрерывный стаж работы От 0 до 10 лет От 11 до 20 лет Более 20 лет	5 баллов 10 баллов 15 баллов.			

Сдал « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

(Должность)

(подпись)

(расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_  
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Оценочный лист** эффективности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

ФИО  
за \_\_ квартал 20\_\_ года

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов	Самооценка	Итоговая оценка
<b>Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.</b>				
1	Обеспечение своевременной установки оборудования в учебных кабинетах, бытовых, хозяйственных и других помещениях	5 баллов		
2	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	3 балла		
3	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	4 балла		
4	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	3 балла		
5	Выполнение обязанностей по сопровождению функционирования школьного автобуса, Выполнение обязанностей ответственного за электробезопасность, другое	10 б * на кол-во		
6	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	5 баллов		
7	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	5 баллов		
<b>Качество выполняемых работ</b>				
8	Списание материалов и оборудования и постановка нового на учет	5 баллов		
9	Своевременное и качественное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ, обеспечение работников школы предметами, необходимыми для нормальной деятельности учреждения	5 баллов		
10	(оперативное реагирование на заявки зав. кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, помещений, выявление и своевременное устранение нарушений).	5 баллов		

(Должность)

(подпись)

(расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_

(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Оценочный лист** эффективности деятельности водителя

ФИО

## за\_\_ квартал 20\_\_ года

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов	Самооценка	Итоговая оценка
1	Соблюдение правил дорожного движения, техники безопасности и пожарной защиты, мер по профилактике распространения коронавирусной инфекции при перевозке детей	5 баллов		
2	Обеспечение исправного технического состояния школьного автобуса	5 баллов		
3	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	10 баллов		
4	Оперативное выполнение отдельных поручений.	3 балла		
5	Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников ОУ на некачественное исполнение обязанностей	5 баллов		
6	Осуществление рационального расходования материалов	5 баллов		
7	участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	7 баллов		

Сдал «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

(Должность)

(подпись)

(расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_

(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Приложение 6

Оценочный лист эффективности деятельности технического персонала (дворник)

ФИО

за\_\_ квартал 20\_\_ года

№ п/п	Показатели критериев	Количество баллов	Самооценка	Итоговая оценка
1	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	10 баллов		
2	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	3 балла		
3	Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников ОУ на некачественное исполнение обязанностей	5 баллов		
4	Соблюдение СаПин, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей,	5 баллов		
5	Осуществление рационального расходования материалов	5 баллов		
6	участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	7 баллов		
7	обеспечение порядка на закрепленной территории	5 баллов		

Сдал «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

(Должность)

(подпись)

(расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_

(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Приложение 7

Оценочный лист эффективности деятельности сторожа за\_\_ квартал 20\_\_ года

ФИО

№ п/ п	Показатели критериев	Количество баллов	Самооценка	Итоговая оценка
1	За расширение зон обслуживания (выполнение работ не входящих в обязанности)	10 баллов		
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников ОУ на некачественное исполнение обязанностей	5 баллов		
	Соблюдение СаПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей	5 баллов		
3	Обеспечение порядка на охраняемой территории	5 баллов		
4	Осуществление рационального расходования материалов	5 баллов		
5	участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	7 баллов		
6	Умение принимать правильные решения при возникновении ЧС	3 б		

Сдал « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.

(Должность)

(подпись)

(расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_

(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Приложение 8

### Оценочный лист эффективности деятельности технического персонала уборщик служебных помещений

ФИО  
за \_\_ квартал 20\_\_ года

№ п/ п	Показатели критериев	Количество баллов	Самооценка	Итоговая оценка
1	За расширение зон обслуживания, выполнение работ не входящих в обязанности, в том числе сезонная подготовка	10 баллов		
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников ОУ на некачественное исполнение обязанностей	5 баллов		
	Соблюдение СаПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей	5 баллов		
3	Обеспечение порядка на распределенной территории в соответствии с требованиями СанПиН	5 баллов		
4	Осуществление рационального расходования материалов	5 баллов		
5	участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	7 баллов		
6	Обеспечение сохранности материальных ценностей, предотвращение случаев хищения или вывода из строя материального имущества школы	3 б		

(Должность)

(подпись)

(расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_

(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Приложение 9

### Оценочный лист эффективности деятельности технического персонала (гардеробщик)



**ФИО**  
за \_\_ квартал 20\_\_ года

<b>№ п/ п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Колич ество баллов</b>	<b>Самооце нка</b>	<b>Итогова я оценка</b>
1	За расширение зон обслуживания, выполнение работ не входящих в обязанности, в том числе сезонная подготовка	10 баллов		
2	Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников ОУ на некачественное исполнение обязанностей	5 баллов		
3	Соблюдение СаПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей	5 баллов		
4	Обеспечение порядка на распределенной территории в соответствии с требованиями СанПиН	5 баллов		
5	Сохранность верхней одежды	5 баллов		
6	участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении	7 баллов		
7	Обеспечение сохранности материальных ценностей, предотвращение случаев хищения или вывода из строя материального имущества школы	3 б		

(Должность)

(подпись)

(расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_  
(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Оценочный лист** эффективности деятельности заместителя директора

**ФИО**  
за \_\_ квартал 20\_\_ года

№ п/п	Показатели	Примечание	Самооценка Балл (3/0)	Оценка комиссии Балл (3/0)
1	Соответствие деятельности требованиям трудового законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, обращений в Управление образования)			
2	Функционирование системы государственно-общественного управления			
3	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг (удовлетворенность должна быть свыше 80%)			
4	Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)			
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних			
6	Реализация социокультурных проектов (музей образовательного учреждения, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся и др.)			
7	Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников, не менее 15%)			
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми			
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (в том числе отсутствие травматизма детей и работников образовательного учреждения, охват обучающихся горячим питанием, не менее 96%)			
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)			
11	Организация муниципальных мероприятий			
12	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов			
13	Реализация программ дополнительного образования детей на базе образовательного учреждения и сторонних организаций			
14	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)			
15	Сохранность контингента в пределах одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательного учреждения)			
16	Результаты государственной итоговой аттестации			
17	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки			
18	Охват детей, занятых и оздоровленных в каникулярное время не ниже установленных показателей			
19	Эффективность работы с учетом результатов независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением			
20	Исполнительская дисциплина			

(Должность)

(подпись)

(расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_

(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Оценочный лист эффективности деятельности бухгалтера, главного бухгалтера

ФИО  
за \_\_ квартал 20\_\_ года

№ п/п	Показатели	балл	Примечание	Самооценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение сроков подготовки и сдачи отчетности	10			
2	Отсутствие или допустимое количество ошибок в отчетной документации.	10			
3	Выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей	10 б * на кол-во			
4	Отсутствие ошибок при расчете и начислении заработной платы.	10			
5	Своевременное и в полном объеме начисление заработной платы, взносов по обязательному социальному страхованию на выплаты по оплате труда работников и иные выплаты работникам учреждения	10			
6	Отсутствие замечаний контролирующих органов, обоснованных жалоб обучающихся, родителей, работников ОУ на некачественное исполнение обязанностей	10			
7	целевое расходование средств, эффективное распределение бюджета	10			

(Должность)

(подпись)

(расшифровка)

Решение комиссии: \_\_\_\_\_

(количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Трудовым кодексом](#) РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях социальной защищенности работников и поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах экономии фонда оплаты труда организации.

**2. Порядок премирования**

2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии.

Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально.

2.1.1 По решению работодателя применяются единовременные премиальные выплаты в случаях, представленных в Положении:

1) при награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации (Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации; Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации; нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации"; медаль Л.С. Выготского; почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования") – 10000 рублей;

2) при награждении ведомственными наградами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области (Благодарственное письмо Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, Почетный диплом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области) – 7000 рублей;

3) при награждении грамотами и благодарственными письмами Администрации городского округа Сухой Лог – 3000 рублей

4) по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, предусмотренными ст. 112 ТК РФ – в пределах имеющегося фонда экономии оплаты труда.

6) в связи с юбилейными датами (женщин с 50 и старше, каждые 5 лет; мужчин с 50 и старше каждые 10 лет со дня рождения) – в размере 0,5 должностного оклада.

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - в размере 0,5 должностного оклада;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - в размере 0,5 должностного оклада;

9) за наличие почетного звания, звания которых начинаются со слов «Народный..», «заслуженный...» - ежемесячно 4000 рублей

2.1.2 Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается Руководителем Учреждения на основании решения комиссии, состав которой ежегодно утверждается приказом директора школы в соответствии с Положением о комиссии по стимулированию работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3». Оформляется приказом Руководителя Учреждения.

2.2. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- по результатам работы;
- за выполнение особо важного и сложного задания.

2.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для уменьшения размера премии вплоть до ее лишения.

2.4. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях, в процентах от должностного оклада.

2.5. Премирование сотрудников осуществляется с учетом:

- своевременности и качества исполнения сотрудниками особо важных и сложных заданий;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;
- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
- внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.

2.6. При установлении размера премии учитываются:

- отношение работника к выполнению своих должностных обязанностей;
- своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;
- личный вклад в выполнение возложенных на него задач и функций;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

2.7. Размер премии может быть снижен в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

2.8. Сотрудники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

### **3. Расчеты, источники средств премирования**

4.1. Премирование производится за счет и в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

### **4. Заключительные положения**

5.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Руководителем Учреждения по мере необходимости.

Шевченко М. В.

DN: C=RU, OU=директор,  
O=МБОУ СОШ № 3,  
CN=Шевченко М. В.,  
E=sloghkola3@yandex.ru  
Местоположение: п. Алтынай  
Сухоложского района  
Дата: 2021.07.27 16:41:04+05'00'

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

Согласовано:  
Председателем профсоюзного  
комитета Бабинцевой С. В.  
Протокол № 13 от «27» июля 2021 г.

Утверждено директором МБОУ  
СОШ № 3  
Шевченко М. В.  
Приказ № 87 от «27» июля 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о ненормированном рабочем дне  
работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне в соответствии с действующим законодательством устанавливает порядок привлечения работников организации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3» с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, и перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день. А также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором и действует до введения нового Положения о ненормированном рабочем дне.

1.3. Внесение изменений в действующее Положение производится с учетом мнения профсоюза приказом директора.

**2. Установление ненормированного рабочего дня**

2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности :

- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством
- специалист по кадрам,
- документовед

2.2. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в т. ч. и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.3. Учет времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в таблице учета рабочего времени. Контроль за ведением таблицы учета рабочего времени возлагается на ответственного за ведение таблицы.

2.4. Запрещается привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

**3. Порядок предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день**

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.1. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
Заместитель директора	3
Главный бухгалтер	3
Заведующий хозяйством	3
Специалист по кадрам	3
Документовед	3

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.5. При увольнении право не использованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет специалист по кадрам.

#### 4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение действует до его отмены, изменения или замены новым.

4.2. С текстом настоящего Положения сотрудники, которые входят в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, должны быть ознакомлены под подпись.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 64075045638428745403327213019230093705736652795

Владелец Шевченко Мария Владимировна

Действителен с 05.05.2024 по 05.05.2025