

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 11»
г. УССУРИЙСКА УССУРИЙСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

с 15 ноября 2024 г. по 15 ноября 2027 г.

От работодателя:

Директор


/ М.Ю. Теплякова

М.П.

«15» ноября 20 24 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

 / М.В. Паничева

М.П.

«15» ноября 20 24 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать соответствующий уполномоченный орган)

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 20__ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, Ф.И.О. и подпись)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ
8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 11» г. Уссурийска Уссурийского городского округа (далее Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

Соглашение о регулировании социально - трудовых отношений в организациях, находящимся в ведении Министерства образования Приморского края на 2021-2024 годы (регистрационный номер 12 от 25.11.2021 г.).

Закон Приморского края от 26.12.2014 № 531 – КЗ «О социальном партнёрстве в Приморском крае» (в редакции Законов, от 25.12.2019 № 672-КЗ).

Закон Приморского края от 29.12.2004 № 206-КЗ (ред. от 29.04.2019) "О социальной поддержке льготных категорий граждан, проживающих на территории Приморского края" (принят Законодательным Собранием Приморского края 22.12.2004 г., с внесёнными изменениями).

Закон Приморского края от 23.11.2018 № 389-КЗ (ред. от 26.12.2019) «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» (принят Законодательным Собранием Приморского края 15.11.2018, с внесёнными изменениями).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации – директора (далее – работодатель) Тепляковой Марины Юрьевны;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации Паничевой Марии Владимировны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

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

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

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в 10 дневный срок, сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 7 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении

коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

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

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

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

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

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

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБОУ СОШ № 11 единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по

решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора

не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

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

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

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного

социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на:

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

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

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

2.2.6. Осуществлять трудоустройство инвалидов в соответствии с требованиями закона Приморского края от 06 марта 2019 г. № 460-КЗ «О квотировании рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в Приморском крае», которым установлено, что при численности работников, превышающей 100 человек – трудоустройство инвалидов осуществляется в размере 2 процента от среднесписочной численности работников; при численности работников не менее 35 человек и не более чем 100 человек - в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников.

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

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

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- для учителей:

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

б) ведением журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

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

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;
б) составлением планов учебных занятий;
в) ведением журнала в электронной форме;
- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

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

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

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

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

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

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

Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидации учреждения любой организационно-правовой формы с численностью работающих 10 и более человек;

- увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней с общей численностью занятых менее 3 тысяч человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

10 процентов и более от общей численности работающих в течение 30 календарных дней, если численность сокращаемых работников меньше 50 человек, в остальных случаях – 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

20 процентов и более человек в течение 60 календарных дней, если численность сокращаемых работников меньше 200 человек, в остальных случаях – 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

30 процентов и более человек в течение 90 календарных дней, если численность сокращаемых работников меньше 500 человек, в остальных случаях – 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 3-х лет;

- пред пенсионного возраста (за 5 лет до наступления страховой пенсии по старости.);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 1 года.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

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

2.2.17. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых

работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

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

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

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

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

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и

компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

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

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности) (Приложение № 4), согласованными с

выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

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

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

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении её на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу Минобрнауки России 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» (далее Приказ № 1601).

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

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным

графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных Приказами № 1601 и № 536 от 11.05.2016 г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее Приказ № 536).

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

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

Привлечение педагогических работников в каникулярный период к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, допускается только в период их отпуска, с оформлением трудовых отношений о работе по совместительству.

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

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

Режим рабочего времени работников в течение недели и выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник весны и труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.14. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

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

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

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 или 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

Работнику, одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статьи 262.1, 262.2 ТК РФ).

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

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

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

3.1.18. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам, составляет:

- за работу с вредными условиями труда 7 (семь) календарных дней (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день 3 (три) календарных дня (ст. 119 ТК РФ);
- за работу в южных районах Дальнего востока 8 (восемь) календарных дней (ст. 116 ТК РФ);

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 3 (три) календарных дня.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

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

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

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

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 8 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из

подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

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

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

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарных дней;

- рождения ребёнка – 3 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;

- бракосочетания работника – 3 календарных дней;

- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

- иные случаи.

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

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

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

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

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

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме за фактически отработанное время.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 28 числа текущего месяца – выплата заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени, 13 числа месяца, следующего за текущим – выплата заработной платы за вторую половину месяца, путем перечисления на пластиковые карты работников, оформленные в кредитных организациях.

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

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 7).

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Приморского края, муниципального образования, в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством (статьи 129,132, 133, 135 ТК РФ), Решением Думы Уссурийского городского округа от 02.04.2019 г. № 972-НПА «О Положении "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа" и состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не менее 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

4.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном

их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

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

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

4.8. Педагогическим работникам, молодым специалистам, наставникам - высококвалифицированным педагогическим работникам, предоставляются меры социальной поддержки в соответствии Закона Приморского края от 23.11.2018 № 389-КЗ (ред. от 26.12.2019) «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» (принят Законодательным Собранием Приморского края 15.11.2018).

Финансирование расходов, связанных с реализацией Закона Приморского края от 23.11.2018 № 389-КЗ «О предоставлении мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» осуществляется за счет средств краевого бюджета (статья 9).

4.9. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда в Учреждении, включая компенсационные и стимулирующие выплаты,

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 г. № 579, на которых устанавливается доплата до 12 % к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.11. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

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

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

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

– не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;

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

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

4.14. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.3648-20. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

4.15. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

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

4.17. Компенсация педагогическим работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам ОГЭ и ЕГЭ, выплачивается в соответствии с Постановлением Правительства Приморского края от 15 июня 2020 г. № 527-пп «О порядке установления размера и выплаты компенсации педагогическим работникам и иным лицам, участвующим в подготовке и проведении

государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

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

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

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе: по вопросам оказания материальной помощи;

организации оздоровления;

дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту;

поддержки молодых специалистов;

предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением;

санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во

внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

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

5.2.8. Обеспечить освобождение от работы в течение двух дней (с сохранением заработной платы) работников при вакцинации против коронавирусной инфекции (подпункт «д» пункта 6 «Перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства» от 24.10.2021 г. № Пр-1998)

5.2.9. Сохранить за работником все социально-трудовые гарантии, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации в случае призыва его на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации.

5.2.10. Индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (статья 134 ТК РФ).

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

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

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

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других),

стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

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

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

6.1.4. Обеспечивать:

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

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

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

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

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или

опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

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

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

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

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

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

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

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

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

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.12. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

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

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

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

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

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

6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной

организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

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

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

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

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

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

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

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

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

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

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

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

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

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

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

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

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

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

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы

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

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

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

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

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

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

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-

трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

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

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

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

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счёт Уссурийской городской организации Общероссийского Профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

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

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

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

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

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

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной

организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

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

- иные вопросы.

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

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

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

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

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

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

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

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

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

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

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

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

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

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

- иные (*перечень может быть расширен*).

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

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

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

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

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

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

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

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

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

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

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

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учёбы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. (ч. 11 ст. 374 ТК)

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

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

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

10.3. Стороны совместно:

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

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

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений

профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в МБОУ СОШ № 11 г. Уссурийска.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней (*но не позднее одного месяца*) со дня получения соответствующего письменного запроса.

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

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

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам

Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 10 октября 2027 год включительно.

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

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

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

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

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

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

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

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

12.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Приложение № 2. Положение об оплате труда работникам Учреждения.

Приложение № 3. Соглашение по охране труда.

Приложение № 4. График сменности.

Приложение № 5. Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).

Приложение № 6. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам.

Приложение № 7. Форма расчетного листка.

Приложение № 8. Положение о порядке предоставления педагогическим работникам Учреждения длительного отпуска сроком до одного года.

Приложение № 9. Список должностей, которые подлежат предварительному и периодическому медицинскому осмотру.

Приложение № 10. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

Приложение № 11. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

Приложение № 12. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Приложение № 13. Положение "О комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений"

От работодателя:

Руководитель образовательной
организации

М.Ю. Теплякова

«15» ноября 2024 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

М.В. Паничева

«15» ноября 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 11
г. Уссурийска

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 11
г. Уссурийска

_____ М.В.Паничева

_____ М.Ю.Теплякова

«15» ноября 2024 г.

«15» ноября 2024 г.

Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 11"
г. Уссурийска Уссурийского городского округа

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) регламентируют внутренний трудовой распорядок в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 11» г. Уссурийска Уссурийского городского округа (Далее - Учреждение), а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в организации.

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Законом об образовании в РФ), Уставом учреждения, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Правила являются приложением к коллективному договору муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11» г. Уссурийска Уссурийского городского округа

1.4. Правила принимаются с целью укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы, повышения производительности и эффективности труда в Учреждении.

2. Порядок приёма и увольнения работников, замещения временно отсутствующих сотрудников.

2.1. Педагогической деятельностью вправе заниматься лица, которые имеют среднее профессиональное или высшее образование и отвечают квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Работодатели обязаны применять профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования предусмотрены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами.

2.2. К педагогической деятельности не допускаются лица (ч. 2 ст. 331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься такой деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (кроме случаев, когда оно прекращено по реабилитирующим основаниям) за совершение преступлений, перечисленных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ.

Исключение составляют лица, указанные в ч. 3 ст. 331 ТК РФ. Они могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения о допуске их к такой деятельности, которое принято комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ (далее - комиссия);

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, включенные в перечень, утверждаемый Минздравом России.

2.3. Работодатель вправе отказать в приеме на работу лицу, которому не были сделаны профилактические прививки.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.5. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лицам, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- иным лицам в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.7. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителей — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. При заключении трудового договора работник обязан предъявить работодателю:

- 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) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы 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;
- справку 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, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет её для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.8. При поступлении на работу работник проходит за счёт средств работодателя обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.9. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, - срочный трудовой договор.

Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет.

2.9.1. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включается условие о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключен на неопределенный срок.

2.10. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр - для работника, другой - для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

2.11. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

2.12. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.13. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.15. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, коллективным договором учреждения.

2.16. В трудовом договоре с педагогическими работниками нужно отражать ряд особенностей, в том числе путем:

- указания наименования должности и определения должностных обязанностей с применением профстандартов и (или) ЕКС;
- указания учебной нагрузки педагогического работника (ст. 333 ТК РФ);
- указания условия о сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);
- указания конкретной продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (ст. 334 ТК РФ);
- включения условия о прохождении аттестации.

Трудовой договор с конкретным педагогическим работником также обязательно должен содержать условия, конкретизирующие оплату его труда.

2.17. Работа по совместительству оформляется самостоятельным трудовым договором, в котором обязательно указание на то, что обусловленная им работа является совместительством.

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

2.18. Расторжение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

2.19. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом организацию письменно не менее чем за две недели.

По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

Если другой работник был приглашён работодателем в письменной форме и уже уволен с предыдущего места работы, то у прежнего работника отсутствует право на отзыв своего заявления об увольнении.

2.21. Срочный трудовой договор расторгается по истечении срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

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

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

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Предупреждение о досрочном расторжении срочного трудового договора осуществляется в сроки, установленные Трудовым кодексом.

2.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, то на приказе делается соответствующая запись.

2.23. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трёх рабочих дней (не считая времени отсутствия работника на работе). Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

2.24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя. Днём прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

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 отправку её 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 обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

2.25. Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

2.26. Запись в трудовую книжку об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

2.27. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого утверждается директором учреждения.

Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

2.28. В день увольнения организация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса.

Днём увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска согласно статье 127 ТК РФ.

2.29. Трудовой договор с педагогическими работниками, в чьи трудовые (должностные) обязанности непосредственно входят воспитательные функции,

может быть расторгнут по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Расторжение трудового договора по указанному основанию может применяться не только если аморальный поступок, несовместимый с продолжением данной работы, совершен педагогическим работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, но и в случаях совершения такого проступка вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.30. Несоответствие профессионального образования требованиям ч. 1 ст. 46 Закона об образовании в РФ у педагога, который был принят на работу до вступления данного Закона в силу, успешно осуществляет педагогическую деятельность и признан аттестационной комиссией соответствующим занимаемой должности, не является основанием для увольнения по п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (Постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2018 г. № 41-П).

2.31. Если педагогический работник скрыл наличие приговора суда о лишении его права занимать педагогическую должность (заниматься педагогической деятельностью), то трудовой договор должен быть прекращен (п. 11 ч. 1 ст. 77, абз. 2 ч. 1 ст. 84 ТК РФ). При этом работодатель не обязан предлагать работнику другую работу и выплачивать выходное пособие.

2.32. Помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных гл. 13 ТК РФ, по отношению к педагогическим работникам общеобразовательных учреждений такими основаниями являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.33. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 Трудового кодекса РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 178 Трудового кодекса РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачётом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой статьи 178 Трудового кодекса РФ.

2.34. В соответствии со статьёй 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время

исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения

работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

3. Основные права работников

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ.

3.1.2. Предоставление ему работы, предусмотренной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

3.1.5. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (для педагогических работников - удлинённых оплачиваемых ежегодных отпусков и длительного отпуска сроком до одного года в установленном порядке).

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.

3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ, иными федеральными законами. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.1.8. Объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них.

3.1.9. Участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. Возмещение вреда, причиненного работнику из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в установленном законом порядке.

3.1.15. Иные трудовые права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Законом об образовании в РФ, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

3.2. Педагогические работники помимо трудовых прав пользуются академическими правами и свободами, предоставленными им Законом об образовании в РФ.

4. Основные обязанности работника

4.1. Работник обязан:

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

4.1.2. соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя;

4.1.3. соблюдать трудовую дисциплину;

4.1.4. выполнять установленные нормы труда;

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

4.1.6. бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества;

4.1.7. незамедлительно сообщать директору учреждения о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, и работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья;

4.1.8. проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;

4.1.9. проходить в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ и иными федеральными законами, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования;

4.1.10. правильно применять средства индивидуальной защиты;

4.1.11. поддерживать своё рабочее место в порядке и чистоте;

4.1.12. соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

4.1.13. вести себя вежливо и не допускать грубого поведения; любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

4.1.14. соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

4.1.15. соблюдать запрет работодателя на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

4.1.16. соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях и на территории школы;

4.1.17. соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

4.1.18. в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом);

4.1.19. возместить работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причинённого работником третьим лицам.

Материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

когда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причинённый работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей (п.1 ч.1 ст. 243 ТК РФ);

причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом (п.6 ч.1 ст. 243 ТК РФ);

4.1.20. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

5. Основные права работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ;

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.4 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и по которому работодатель

несёт ответственность за сохранность этого имущества, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка;

5.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

5.1.6. принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов на:

- использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;

- использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;

- курение в помещениях и на территории Учреждения;

- употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

5.1.7. требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим;

5.1.8. требовать от работника вежливого поведения и не допускать:

- грубого поведения;

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

5.1.9. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

5.1.10. реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда;

5.1.11. осуществлять иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

6. Основные обязанности работодателя

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия соглашений и трудовых договоров;

6.1.2. предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором;

6.1.3. обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

6.1.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации;

6.1.6. вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником;

6.1.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца - 28-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 13-го числа каждого месяца, следующего за расчётным.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня;

6.1.8. производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, законами и нормативно-правовыми актами Приморского края и Уссурийского городского округа.

6.1.9. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

6.1.10. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

6.1.12. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

6.1.13. рассматривать представления профсоюзов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах;

6.1.14. создавать условия по участию работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ;

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

6.1.16. возмещать вред, причиненный работникам из-за исполнения ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами РФ;

6.1.17. доказывать противоправность поведения (действие или бездействие) работника, причинившего ущерб работодателю в результате административного проступка, установить причинную связь между поведением работника и наступившим ущербом, наличие прямого действительного ущерба, размер причинённого ущерба;

6.1.18. отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;

6.1.19. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, Законом об образовании в РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными трудовыми актами и трудовыми договорами.

7. Режим работы и продолжительность рабочего времени

7.1. Работникам Учреждения, кроме педагогических работников, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье):

7.1.1. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Время начала работы – 08 час. 00 мин., время окончания работы – 17 час.00 мин.

7.1.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

7.1.3. Время начала перерыва: 12 час. 00 мин. Время окончания перерыва: 13 час. 00 мин.

7.2. Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании в РФ, нормативными правовыми актами об особенностях режима

работы и продолжительности рабочего времени педагогических работников, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. При этом учитываются следующие факторы:

7.2.1. Педагогическим работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу в 9-11 классах, устанавливается шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу, в соответствии с расписанием занятий и учебной нагрузки. Выходным днем является воскресенье.

Административному и обслуживающему персоналу устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением второго дня отдыха по скользящему графику.

7.2.2. Конкретная продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников определяется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре и приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для следующих категорий работников (ч. 1, 4 ст. 92 ТК РФ):

- лиц в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении в течение учебного года получения образования с работой - не более 12 часов в неделю);

- лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении в течение учебного года получения образования с работой - не более 17,5 часа в неделю);

- инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;

- лиц, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки признаны вредными (3-й и 4-й степени) или опасными, не более 36 часов в неделю;

- женщинам, работающим в сельской местности, - не более 36 часов в неделю (п. 1.3 Постановления ВС РСФСР от 1.11.1990 г. № 298/3-1).

7.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

В отношении учителей накануне нерабочих праздничных дней нормируемая часть педагогической работы (фактический объём их учебной нагрузки) не сокращается, но ограничивается привлечение их к другой части педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.6. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Условие об установлении работнику ненормированного рабочего дня включается в трудовой договор с работником.

7.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет,

допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом все вышеперечисленные категории лиц должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

7.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

7.11. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому учащихся в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической работе с учётом количества часов индивидуального обучения, установленного им за ставку заработной платы.

7.12. Работодатель ведёт учёт времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учёта рабочего времени.

7.13. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ст. 312.9 ТК РФ).

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырёх часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.

8.3. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии со статьей 112 ТК РФ являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

8.3.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.4. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых превышает 28 календарных дней, называются удлинёнными основными отпусками.

8.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Постановлением Правительства РФ от 03 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках». Продолжительность такого отпуска у учителей составляет 56 календарных дней.

8.7. Инвалидам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

8.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

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

8.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по письменному заявлению работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущественным правом выбора новой даты начала отпуска пользуется работник.

8.10. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днём, включая руководителей учреждений, их заместителей, в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение № 10 в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, который должен быть не менее трёх календарных дней).

8.11. За работу в южных районах Дальнего Востока всем работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней.

8.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска присоединяются к ежегодному основному отпуску.

8.13. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст.128 ТК РФ и ст. 263 ТК РФ.

8.14. Педагогическим работникам может предоставляться не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

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

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

В связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два дня отдыха с сохранением за ними заработной платы (подпункт «д» пункта 6 «Перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства» от 24.10.2021 г. № Пр-1998).

8.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

9. Меры поощрения работников

9.1. Работодатель вправе поощрять работников за высокие результаты и качество выполняемых работ.

9.2. В Учреждении применяются следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение ценным подарком;
- 3) награждение почетной грамотой;
- 4) выдача премии по итогам работы.

9.2.1. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

9.2.2. Решение о поощрении работника принимает директор образовательной организации. Поощрение работнику объявляется приказом директора с указанием конкретного вида поощрения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен в течение трёх рабочих дней со дня его издания под подпись.

9.2.3. Порядок премирования определяется Положением об оплате труда работников Учреждения.

9.3. За особые трудовые заслуги педагогические работники школы представляются в вышестоящие органы для присвоения государственных наград, почётных званий, ведомственных наград и званий, установленных для работников системы образования.

9.4. Сведения о поощрении работника вносятся в его трудовую книжку в установленном порядке.

10. Меры взыскания, применяемые к работникам

10.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

10.2. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трёх рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

11. Ответственность Работника

11.1. Лица, которые виновны в нарушении норм трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Кроме того, они могут быть в установленном порядке привлечены к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

11.2. Работодатель вправе привлечь к дисциплинарной ответственности работника, который совершил дисциплинарный проступок, то есть за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, в том числе нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, настоящих Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

11.2.1. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности, применяя одно из названных в п. 10.1 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка дисциплинарных взысканий.

11.2.2. За дисциплинарный проступок работодатель вправе применить только одно дисциплинарное взыскание с учётом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.

11.2.3. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.2.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.2.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учёта мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может

быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.2.6. Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя в порядке, установленном в п. 10.3 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

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

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

11.3. Работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

12. Ответственность Работодателя

12.1. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.2. Работодатель несёт материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- за ущерб, причиненный имуществу работника;
- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться.

12.3. Работодатель также несёт материальную ответственность перед работником за виновное противоправное поведение (действие или бездействие) в виде возмещения в денежной форме морального вреда.

12.4. Размер возмещения морального вреда работнику определяется соглашением работника и работодателя, а в случае спора суд определяет факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения.

13. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

13.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

13.2. С настоящими правилами должен быть ознакомлен под роспись каждый вновь поступающий на работу работник до начала выполнения им трудовых обязанностей.

13.3. Правила внутреннего распорядка обязательны для всех работников Учреждения.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 11
г. Уссурийска

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 11
г. Уссурийска

_____М.В.Паничева

_____М.Ю.Теплякова

«15» ноября 2024 г.

«15» ноября 2024 г.

**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №11»
г. Уссурийска Уссурийского городского округа**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее по тексту – Положение) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 11» г. Уссурийска Уссурийского городского округа (далее по тексту - Учреждение) устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, работникам Учреждения.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) мнения представительного органа работников;

е) методических рекомендаций;

ж) профессиональных стандартов;

з) настоящего Положения.

3. Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой на основе

Положения "Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа", утвержденного решением Думы Уссурийского городского округа от 2 апреля 2019 года № 972-НПА, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Размеры окладов педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала и медицинского персонала учреждений образования

5. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Таблица 1

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений	
I. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный персонал первого уровня": (секретарь учебной части)	10696,00
II. Должности, отнесенные к ПКГ "учебно-вспомогательный персонал второго уровня":	
1-й квалификационный уровень (младший воспитатель)	11609,00
III. Должности, отнесенные к ПКГ "педагогические работники":	

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
1-й квалификационный уровень (инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель)	16127,00
1-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	17738,00
1-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	18543,00
2-й квалификационный уровень (педагог дополнительного образования; социальный педагог)	18205,00
2-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	20027,00
2-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	20935,00
3-й квалификационный уровень (воспитатель; педагог-психолог)	20114,00
3-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	22125,00
3-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	23133,00
4-й квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; учитель; учитель-логопед (логопед))	21386,00

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	Размеры окладов (руб.)
4-й квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	23525,00
4-й квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	24594,00

III. Размеры окладов работников образовательных учреждений, занимающих должности служащих

6. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
I. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень: (калькулятор)	10696,00
II. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень: (инспектор по кадрам)	11609,00
3-й квалификационный уровень:	12902,00

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
(заведующий производством (шеф - повар))	
IV. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
2-й квалификационный уровень: (технолог)	18536,00

IV. Размеры окладов по профессиональным группам общепромышленных профессий рабочих

7. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих к ПКГ, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих":

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
I. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (дворник, кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке белья; подсобный рабочий)	10696,00
II. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
1-й квалификационный уровень наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: (мастер по хозяйству; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	11609,00

8. Размеры окладов должностей работников библиотек Учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
1	2
III. ПКГ "Общеотраслевые должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": (библиотекарь)	13444,00

9. Размеры окладов работников медицинского персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Таблица 5

Профессиональная квалификационная группа должностей	Размеры
---	---------

медицинских работников	окладов (руб.)
3-й квалификационный уровень: (медицинская сестра)	12902,00

V. Порядок и условия выплат компенсационного характера

10. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

10.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

10.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников Учреждения, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате - 20 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка. Для молодежи до 30 лет, прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка.

10.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в

соответствии со статьей 150 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

Выплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

10.4. Выплаты за работу с особыми условиями труда.

10.4.1. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений производится ежемесячная денежная выплата в размере 2200 рублей за классное руководство в расчете на 1 класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в нем.

Ежемесячная денежная выплата за классное руководство производится учителю или педагогическому работнику в размере не более двух ежемесячных денежных выплат за классное руководство при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

10.4.2. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

1 - 4 классы - 10 процентов оклада из расчета на 1 ставку;

по русскому языку и литературе - 15 процентов оклада пропорционально часам учебной нагрузки по данным дисциплинам;

по математике и иностранному языку - 10 процентов оклада пропорционально часам учебной нагрузки по данным дисциплинам.

10.4.3. Учителям и другим педагогическим работникам устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 550 рублей за заведование кабинетами информатики, иностранных языков, естественно-научного профиля и другими, оборудованными современной компьютерной техникой в количестве не менее 10 единиц, а также за заведование лабораториями (физики, химии, биологии) и учебными мастерскими.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Учреждения к качественному

результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за высокие результаты работы;
- премии по итогам работы.

11.1. Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;
- от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;
- свыше 10 лет - 10 процентов оклада.

Выплаты за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

11.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно в размере до 250 процентов оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам учитываются:

участие учащихся (воспитанников) в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

наличие системы работы с одаренными детьми;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитываются:

отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работниками;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения.

11.3. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно в размере до 200 процентов должностного оклада.

При установлении выплат за высокие результаты работы педагогическим работникам учитывается:

выполнение планов внеклассной и внеурочной работы;

применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;

участие в реализации отраслевых программ, проектов;

участие в профессиональных конкурсах;

уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов, в том числе электронных журналов;

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат за высокие результаты работы учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учитывается:

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса, системная и эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности и т.д.);

проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

При установлении выплат педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы учитываются только те (из вышеперечисленных) критерии, которые соответствуют направлению деятельности работника. Учреждение вправе устанавливать дополнительные критерии в локальных нормативных актах.

Для назначения выплат стимулирующего характера педагогические работники (не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным) представляют карты самооценки в Комиссию по распределению выплат стимулирующего характера.

12. Организация деятельности Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

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

12.2. Состав комиссии в количестве 5-7 человек избирается на общем собрании трудового коллектива и согласовывается с профсоюзной организацией.

12.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, председатель первичной профсоюзной организации.

12.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

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

12.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

12.7. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, руководителем Управляющего Совета, директором школы.

12.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

12.9. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

12.10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

12.11. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

12.12. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

12.13. К компетенции Комиссии относятся:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности для работников;
- подсчет баллов, полученных работниками в сводной таблице;
- определение денежного веса одного балла;
- расчет размера выплат стимулирующего характера конкретного работника за отработанный период;
- оформление протокола произведенного расчета выплат стимулирующего характера.

Комиссия рассматривает представленные работниками карты самооценки в течение 2-х рабочих дней и утверждает сводный оценочный лист.

Утвержденный комиссией сводный оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем, секретарем и членами комиссии. Протокол заседания комиссии направляется Руководителю для ознакомления.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда

работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

13. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно. Для определения размеров стимулирующих выплат определяется стоимость одного балла шкалы оценки (СОБ) по формуле:

$$\text{СОБ} = \text{СЧФОТ} * 0,6 / \Sigma \text{МБ}, \text{ где}$$

СЧФОТ – стимулирующая часть месячного фонда оплаты труда;

Σ МБ – сумма максимально возможных баллов в соответствии со шкалой оценки качества труда

Размер стимулирующей выплаты (РСВ) определяется по формуле:

$$\text{РСВ} = \text{СОБ} * \text{ФБ}, \text{ где}$$

СОБ – стоимость одного балла;

ФБ – фактические баллы в соответствии с критериями и шкалой оценки качества труда

Формула расчета стимулирующих выплат:

$$\text{В} = \text{Б} : \text{Р} \times \text{Ф} \times \text{С}, \text{ где:}$$

В – выплата;

Б – количество набранных баллов

Р – количество рабочих дней в расчетном периоде

Ф – количество фактически отработанных дней

С – стоимость балла

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников образовательных учреждений.

14. Критерии и показатели для определения стимулирующих выплат работникам.

14.1. Критерии оценки за качество выполняемых работ педагогических работников.

При установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам учитываются:

1. участие учащихся (воспитанников) в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;

1.	Подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований, слетов и др.
----	---

муниципальный уровень		
	Наименование	баллы
	Победитель	4
	Призер	II III 2 3
	Участник	1
краевой уровень		
	Победитель	5
	Призер	II III 3 4
	Участник	2
федеральный уровень		
	Победитель	5
	Призер	II III 3 4
	Участник	2
международный уровень		
	Победитель	5
	Призер	II III 3 4
	Участник	2
2.Наличие системы работы с одаренными детьми		
2.	Дополнительная работа с одаренными детьми (наличие и выполнение планов индивидуальной работы с одаренными детьми)	3
3.Трудовой вклад работника при выполнении своих должностных		

обязанностей		
3.	Организатор школьных олимпиад по предмету	1
	Организатор городских олимпиад по предмету	2
	Организатор краевых олимпиад по предмету	3
4.	Организатор ВПР (за каждый предмет)	1
	Ассистент ВПР (за каждый предмет)	1
	Технический специалист ВПР (за каждый предмет)	1
	Организатор школьного этапа ВсОШ	1
	Член жюри школьного этапа ВсОШ (за каждый предмет)	1
	Организатор муниципального этапа ВсОШ	1
	Член жюри муниципального этапа ВсОШ (за каждый предмет)	3
5.	Результаты ГИА и промежуточной аттестации	
	по обязательным предметам:	
	Средний балл по школе выше среднего балла по муниципальному образованию	1
	Средний балл по школе выше среднего балла по Приморскому краю	1
	по предметам по выбору:	
	Средний балл по школе выше среднего балла по муниципальному образованию	
	Средний балл по школе выше среднего балла по Приморскому краю	1
6.	Подготовка к ГИА	
	Проведение или репетиционные экзамены/ пробных экзаменов	
	По русскому языку	3

	По математике	2
	Проведение пробных экзаменов по выбору	1
	Проведение итогового сочинения (изложения)	
1.	Организатор в аудитории	2
2.	Организатор вне аудитории	1
3.	Технический специалист	1
4.	Эксперты: -до 20 человек -свыше 20 человек	3 5
5.	Ответственный за перенос результатов	2
	Проведение итогового устного собеседования по русскому языку (9 класс)	
1.	Организатор-собеседник	3
2.	Организатор вне аудитории	1
3.	Технический специалист	3
4.	Эксперты	3
7.	Наличие наград различного уровня	
	Единовременно	
	Муниципальные	1
	Региональные	2
	Всероссийские	2
	Постоянные	
	За звание «Почетный работник общего образования», «Отличник просвещения», «Отличник физической культуры и спорта»,	10
Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания		

образовательных услуг		
8.	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг	2

14.2. Критерии оценки за высокие результаты работникам.

При установлении выплат за высокие результаты работы педагогическим работникам учитывается:

Выполнение планов внеклассной и внеурочной работы		
1.	Организация и проведение внеурочных общешкольных мероприятий. Внеклассная работа с обучающимися по предмету (проведение внеклассных мероприятий по предмету, включает проведение предметных недель, конкурсов творческих работ, научных чтений и др.)	5
2.	Подготовка на высоком уровне обучающихся к общешкольным мероприятиям.	1
3.	Достижения обучающихся во внеклассной работе, если подготовку осуществлял сам учитель:	
	- участие	1
	- призёра на муниципальном,	2
	- призера региональном	4
	- призера федеральном уровне	6
Применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;		
4.	Участие в инновационной и экспериментальной работе (наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок)	5
Участие в реализации отраслевых программ, проектов;		
5.	Выполнение обязанностей ответственного за заполнение федерального реестра документов об образовании (ФРДО модуль «Школа»)	5

6.	Участие в Приоритетном национальном проекте «Образование»	2	
7.	Реализация социально-значимых проектов (за каждый проект).	3	
Участие в профессиональных конкурсах			
8.	Активное участие в педагогических чтениях, конференциях, творческих группах, семинарах, профессиональных конкурсах («Классный руководитель года») не ниже городского уровня за рассматриваемый период	3	
10	Участие в конкурсах профессионального мастерства		
	муниципальный уровень		
	Победитель	3	
	Призер	2	
	Участник	1	
	краевой уровень		
	Победитель	5	
	Призер	4	
	Участник	3	
	федеральный уровень		
	Победитель	7	
	Призер	6	
	Участник	5	
	международный уровень		
	Победитель	9	
	Призер	8	
	Участник	7	
	Проявление творческой инициативы, самостоятельности и		

ответственного отношения к должностным обязанностям		
11.	Работа в комиссиях	3
12.	Председатель профсоюзного комитета	5
13.	Участие в спартакиаде работников образования	3
14.	Уполномоченный по охране труда (ответственный по ОТ)	5
15.	Руководитель ШМО	3
16.	Сохранение и развитие МТБ кабинетов (оформление, образцовое содержание кабинета)	3
Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году)		
17.	Подготовка и проведение открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов, круглых столов, участие в педагогических конференциях в качестве докладчика (за каждое мероприятие)	
	Школьный уровень	2
	Муниципальный уровень	3
	Краевой уровень	4
	Федеральный уровень	5
	Международный уровень	6
18.	Участие в комиссии по проверке конкурсных работ (за каждый конкурс)	3
19.	Распространение передового педагогического опыта через СМИ, в том числе и через сеть Интернет (статьи, публикации с подтверждающими документами)	2
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами		
20.	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	3

21.	Выполнение всеобуча обучающихся «группы риска»	1
Выполнение особо важных заданий и срочных работ		
22.	Выполнение особо важных заданий и срочных работ	3

1. Критерии и показатели для определения стимулирующих выплат административному, педагогическому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу в %:

1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе		
Критерии	проценты	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;	50	
Сохранение контингента обучающихся, высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	50	
Работа с электронным документооборотом	50	
Интенсивность и напряжённость работы в условиях работы школы в две смены	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Высокий уровень проведения итоговой аттестации обучающихся	50	
Высокий уровень организации и проведения проверочных работ всероссийского уровня,	50	

ВсОШ		
Высокий уровень методической деятельности педагогов	50	
Выполнение обязанностей ответственного за заполнение федерального реестра документов об образовании (ФРДО модуль «Школа»)	50	
Организация инновационной деятельности педагогов	50	
Итого	250	
2.Заместитель директора по воспитательной работе		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (международных, всероссийских, региональных, муниципальных) с очным участием	50	
Охват учащихся дополнительными общеразвивающими программами на базе общеобразовательного учреждения (далее – ОУ) не менее 80% от общего количества учащихся	50	
Изучение и распространение опыта работы ОУ. Подготовка и проведение на базе ОУ конференций, семинаров, мастер классов.	50	
Доля вовлеченности обучающихся в проекты социокультурной направленности, общественно-полезные практики, военно-патриотические объединения не менее 70% учащихся	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		

Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году)	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	50	
Отсутствие обоснованных жалоб и обращений участников образовательного процесса в различные инстанции	50	
Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися за отчетный период	50	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ	50	
Итого	250	
3.Заместитель директора		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Высокая исполнительская дисциплина	50	
Работа с электронным документооборотом	50	
Разработка положений, подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации	50	
Разработка положений, подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации	50	
Итого	200	

Высокие результаты работы		
Отсутствие кредиторской задолженности по платежам в бюджетную систему Российской Федерации	50	
Увеличение объема работы, интенсивность, напряженность	50	
Работа с официальными сайтами РФ в сети интернет, обработка и публикация отчетов на сайте учреждения, гос.закупки	50	
Проведение запросов котировок, аукционов на электронно-торговой площадке	50	
Участие в благоустройстве здания и территории	50	
Итого	250	
4. Заместитель директора по АХЧ		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Качественная организация и выполнение работ по благоустройству и озеленению территории	50	
Качественная организация работы по устранению последствий в условиях ЧС (снегопад, прорыв систем отопления и др.)	50	
Организация и качественное выполнение внеплановых ремонтных работ	50	
Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Ведение работы в условиях проведения	50	

приоритетного направления Учреждения		
Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	50	
Рациональное использование (экономия) энерго- и теплоресурсов, воды	50	
Прием образовательного учреждения к новому учебному году	50	
Наличие достижений образовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д. (победа в соответствующих конкурсах)	50	
Итого	250	

5. Старший воспитатель

Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Посещаемость детьми учреждения не ниже 85% дней в году	50	
Доля воспитанников, охваченных дополнительными общеразвивающими программами на базе образовательного учреждения не менее 40%	25	
Участие дошкольных образовательных учреждений в более 80% массовых мероприятий (конкурсы, смотры, фестивали и т.д.) муниципального уровня	25	
Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационную категорию не менее 15% от общего количества педагогических работников	25	

Профессиональное развитие. Участие педагогов образовательного учреждения в конкурсах профессионального мастерства	25	
Изучение и распространение опыта работы ОУ. Подготовка и проведение на базе ОУ конференций, семинаров, мастер классов.	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Исполнение муниципального задания	50	
Выполнение натуральных норм питания, установленных СанПин, более чем на 95%	50	
Отсутствие обоснованных жалоб и обращений участников образовательного процесса в различные инстанции	50	
Полнота и своевременность заполнения программного комплекса «Сетевой город. Образование»	50	
Охват воспитанников платными услугами не менее 40% от общего количества воспитанников	50	
Итого:	250	
6.Учитель, советник по воспитанию		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;	50	

Участие в профессиональных конкурсах;	50	
Участие в реализации отраслевых программ, проектов;	50	
Уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов;	25	
Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	25	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	25	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ;	25	
Уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов;	25	
Деятельность, направленная на укрепление и развитие материально-технической базы	25	

учреждения и благоустройства территории;		
Процент посещаемости детьми образовательного учреждения (функционирование);	25	
Вовлечение родителей к участию в укреплении материальной базы школы.	25	
Итого:	250	
7. Воспитатель		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;	50	
Участие в профессиональных конкурсах;	50	
Участие в реализации отраслевых программ, проектов;	50	
Уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов;	25	
Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	25	
Итого	200	
Высокие результаты работы:		
применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических	50	

технологий Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);		
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	25	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ;	25	
Уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов;	25	
Деятельность, направленная на укрепление и развитие материально-технической базы учреждения и благоустройства территории;	25	
Процент посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (функционирование);	25	
Вовлечение родителей к участию в укреплении материальной базы школы.	25	
Итого:	250	
8. Музыкальный руководитель		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;	50	

Участие в профессиональных конкурсах;	50	
Участие в реализации отраслевых программ, проектов;	50	
Уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов;	50	
Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы:		
применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	25	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ;	25	
Уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов;	25	
Деятельность, направленная на укрепление и	25	

развитие материально-технической базы учреждения и благоустройства территории;		
Процент посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (функционирование);	25	
Вовлечение родителей к участию в укреплении материальной базы школы.	25	
Итого:	250	
9. Учитель-логопед		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;	50	
Участие в профессиональных конкурсах;	50	
Участие в реализации отраслевых программ, проектов;	50	
Уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов;	50	
Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы:		
применение в работе инновационных методов	50	

обучения, современных педагогических технологий Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);		
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	25	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ;	25	
Уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов;	25	
Деятельность, направленная на укрепление и развитие материально-технической базы учреждения и благоустройства территории;	25	
Процент посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (функционирование);	25	
Вовлечение родителей к участию в укреплении материальной базы ДООУ.	25	
Итого:	250	
10. Педагог - психолог		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;	50	

Участие в профессиональных конкурсах;	50	
Участие в реализации отраслевых программ, проектов;	50	
Уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов и ведению журналов;	50	
Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
применение в работе инновационных методов обучения, современных педагогических технологий Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году);	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	25	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ;	25	
Уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов;	25	
Деятельность, направленная на укрепление и	25	

развитие материально-технической базы учреждения и благоустройства территории;		
Процент посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения (функционирование);	25	
Вовлечение родителей к участию в укреплении материальной базы школы.	25	
Итого	250	
11. Секретарь учебной части		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Высокий уровень контроля за состоянием делопроизводства	50	
Своевременное рассмотрение и представление структурными подразделениями или конкретными исполнителями документов, поступивших на исполнение	50	
Оперативность в обработке поступившей информации	50	
Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.	50	

Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	50	
Высокая исполнительская дисциплина	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	50	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ	50	
Итого:	250	
12. Библиотекарь		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Проведение библиотечных уроков, выполнение плана работы библиотекаря	50	
Участие в общешкольных и муниципальных мероприятиях	50	
Сохранение и пополнение библиотечного фонда (в т.ч. сохранность фонда учебников)	50	
Оформление тематических выставок	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	50	
Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как форма культурного досуга	50	
Активное участие в подготовке учреждения к	50	

новому учебному году.		
Выполнение особо важных заданий и срочных работ	50	
Высокая исполнительская дисциплина	50	
Итого:	250	
13. Технолог		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Своевременное и достоверное ведение документации и отчетности	50	
Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности.	50	
Сохранность имущества, его учет и хранение.	50	
Качественная работа с поставщиками.	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	50	
Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году)	50	
Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	50	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ	50	

Высокая исполнительская дисциплина	50	
Итого:	250	
14. Калькулятор		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Своевременное и достоверное ведение документации и отчетности	50	
Определение цен на отпускаемую продукцию	50	
Расчет необходимого количества продуктов для приготовления блюд	50	
Качественная работа с поставщиками.	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	50	
Участие в инвентаризации	50	
Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	50	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ	50	
Высокая исполнительская дисциплина	50	
Итого:	250	
15. Старшая медсестра		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)

Качество выполняемых работ:		
Отсутствие замечаний ТО ТУ Роспотребнадзора по Приморскому краю в г. Уссурийске.	50	
Ведение санитарно-гигиенической пропаганды среди населения.	50	
Снижение уровня заболеваемости у дошкольников в школе.	50	
Высокий процент посещаемости детей.	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Высокий уровень вакцинация и воспитанников и сотрудников	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	50	
Высокая исполнительская дисциплина	50	
Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	50	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ	50	
Итого:	250	
15.Младший воспитатель		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Содействие в работе воспитателя по повышению эффективности образовательного процесса в группе.	50	

Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	50	
Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.	50	
Превышение плановой наполняемости групп воспитанниками.	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	50	
Участие в детских утренниках и развлечениях	50	
Высокая исполнительская дисциплина	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	50	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ	50	
Итого:	250	
16.Кладовщик		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Своевременное и достоверное ведение документации и отчетности	50	
Своевременное обеспечение продуктами, постановка на учёт, списание имущества.	50	
Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности.	50	

Качественная работа с поставщиками.	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Сохранность имущества, его учет и хранение.	50	
Высокая исполнительская дисциплина	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	50	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ	50	
Активное участие в благоустройстве здания и территории учреждения	50	
Итого:	250	
17.Кастелянша		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Сохранность материальных ценностей, учёт и хранение.	50	
Образцовое санитарно-гигиеническое состояние детского сада.	50	
Своевременное и достоверное ведение документации и отчетности	50	
Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности.	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		

Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.	50	
Активное участие в благоустройстве здания и территории учреждения	50	
Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности	50	
Высокая исполнительская дисциплина	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	50	
Сохранность имущества, его учет и хранение.		
Итого:	250	
18.Машинист по стирке белья, буфетчик		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Качественное соблюдение СанПиН	50	
Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности	50	
Образцовое санитарно-гигиеническое состояние	50	
Сохранность материальных ценностей	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Участие в детских утренниках и развлечениях	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами	50	

Высокая исполнительская дисциплина	50	
Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	50	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ	50	
Итого:	250	
19. Мастер по хозяйству, рабочий по текущему ремонту и обслуживанию зданий		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Сохранность имущества учреждения	50	
Качественный ремонт оборудования	50	
Качественное выполнение срочных внеочередных работ	50	
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Активное участие в благоустройстве здания и территории учреждения	50	
Участие в ремонтных работах, проводимых в школе.	50	
Участие в работах по устранению последствий в условиях ЧС (снегопад, прорыв систем отопления и др.).	50	
Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения	50	

Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	50	
Итого:	250	
20.Уборщик служебных помещений		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Частичное исполнение обязанностей отсутствующих работников	50	
Обеспечение качественного состояния помещений.	50	
Строгое соблюдение санитарных норм и правил	50	
Качественное выполнение срочных внеочередных работ	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Активное участие в благоустройстве здания и территории учреждения	50	
Участие в ремонтных работах, проводимых в школе.	50	
Участие в работах по устранению последствий в условиях ЧС (снегопад, прорыв систем отопления и др.).	50	
Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН	50	
Обеспечение охраны жизни и здоровья детей.	50	
Итого:	250	
21.Кухонный рабочий, подсобный рабочий, мойщик посуды		

Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Высококачественная обработка посуды и инвентаря	50	
Обеспечение качественного состояния помещений, оборудования, пищеблока, инвентаря.	50	
Строгое соблюдение санитарных норм и правил.	50	
Сохранность имущества учреждения	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН	50	
Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.	50	
Высокая исполнительская дисциплина	50	
Участие в ремонтных работах, проводимых в школе.	50	
Участие в работах по устранению последствий в условиях ЧС (снегопад, прорыв систем отопления и др.).	50	
Итого:	250	
22.Дворник		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Сохранность имущества, зеленых насаждений	50	

(кустарников, цветов, деревьев) малых архитектурных форм учреждения.		
Садоводческие работы	50	
Качественная уборка территории	50	
Качественное выполнение срочных внеочередных работ	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Активное участие в благоустройстве здания и территории учреждения	50	
Участие в ремонтных работах, проводимых в школе.	50	
Участие в работах по устранению последствий в условиях ЧС (снегопад, прорыв систем отопления и др.).	50	
Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН	50	
Содержание участков в соответствии с требованиями СанПин	50	
Итого:	250	
23. Шеф-повар, повар, пекарь		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Обеспечение качественного состояния помещений, оборудования, пищеблока, инвентаря	50	
Эффективное использование технологического оборудования.	50	

Обеспечение санитарно-гигиенических условий хранения продуктов питания в овощнике, на складе и кладовой.	50	
Качественное и разнообразное приготовления блюд	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.	50	
Активное участие в благоустройстве здания и территории учреждения	50	
Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	50	
Высокая исполнительская дисциплина	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	50	
Итого:	250	
24. Инспектор отдела кадров		
Критерии	Количество процентов	Фактическое значение (%)
Качество выполняемых работ:		
Высокий уровень контроля за состоянием делопроизводства	50	
Своевременное рассмотрение и представление структурными подразделениями или конкретными исполнителями документов, поступивших на исполнение	50	
Оперативность в обработке поступившей	50	

информации		
Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	50	
Итого	200	
Высокие результаты работы		
Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.	50	
Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.	50	
Высокая исполнительская дисциплина	50	
Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;	50	
Выполнение особо важных заданий и срочных работ	50	
Итого:	250	

Показатели качества, критерии для назначения стимулирующих выплат в конкретной денежной сумме.

Категории работников	Показатели качества	Суммовой показатель (руб)
Педагогический персонал: Учителя, Воспитатели, учитель – логопед, педагог	1. Ведение работы в условиях проведения приоритетного направления Учреждения.	5000
	2. Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния	5000

<p>психолог, тьютор</p>	<p>здоровья детей.</p> <p>3.Создание развивающей среды в группе, классе.</p> <p>4.Динамика качества образовательной услуги по результатам педагогической диагностики.</p> <p>5.Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.</p> <p>6.Организация и проведение мероприятий в социуме, повышающих авторитет и имидж ОУ.</p> <p>7.Участие в благоустройстве здания и территории ОУ.</p> <p>8.Отсутствие задолженности по родительской оплате.</p> <p>9.Превышение нормативной наполняемости воспитанников в группах учреждения.</p> <p>10. Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса.</p> <p>11.Участие в обобщении и распространении педагогического опыта через городские, краевые, всероссийские педагогические чтения и конкурсы (наличие результативности).</p> <p>12.Наставничество, работа по адаптации молодых специалистов.</p> <p>13. Личное участие в мероприятиях на уровне ОУ, города, края, РФ.</p>	<p>5000</p> <p>5000</p> <p>5000</p> <p>10000</p> <p>5000</p> <p>5000</p> <p>5000</p> <p>10000</p> <p>5000</p> <p>10000</p> <p>5000</p> <p>10000</p>
<p>Заместитель директора, старший воспитатель, музыкальный</p>	<p>1.Компьютерное оформление документации, отчетов, конспектов, программ, презентаций и т.д.</p> <p>2.Участие в региональных, краевых, городских мероприятий и конкурсах.</p>	<p>5000</p> <p>10000</p>

руководитель	<p>участие в конкурсах профессионального мастерства)</p> <p>3. Инициатива в решении проблем ОУ.</p> <p>4. За сложность в организации педагогического процесса в рамках экспериментальной работы.</p> <p>5. Применение инновационных педагогических технологий.</p> <p>6. Своевременное и достоверное ведение документации и сдача отчетности.</p> <p>7. Активное участие в благоустройстве здания и территории ОУ.</p> <p>8. Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.</p> <p>9. Работа с интернет сайтом ОУ; регулярное обновление информации.</p> <p>10. Разнообразие и эффективность форм работы с кадрами.</p>	<p>10000</p> <p>5000</p> <p>5000</p> <p>5000</p> <p>10000</p> <p>5000</p> <p>3000</p> <p>5000</p>
<p>Обслуживающи й персонал. Старшая медицинская сестра</p>	<p>1. Отсутствие замечаний ТО ТУ Роспотребнадзора по Приморскому краю в г. Уссурийске.</p> <p>2. Качественное соблюдение СанПиН в группах дошкольного образования.</p> <p>3. Активное участие в благоустройстве здания и территории ОУ.</p> <p>4. Снижение уровня заболеваемости у воспитанников групп дошкольного образования.</p> <p>5. Высокий процент посещаемости детей.</p>	<p>3000</p> <p>2000</p> <p>2000</p> <p>1000</p> <p>2000</p>

	6. Качественная организация детского питания.	3000
	7. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	5000
	8.Осуществление контроля за содержанием территории и помещений ОУ в соответствии с требованием СанПиН	5000
	9. Вакцинация воспитанников и сотрудников	3000
Кладовщик	1. Качественная работа с поставщиками.	3000
	2.Сохранность имущества, его учет и хранение.	3000
	3. Создание условий для выполнения правил и норм поОТ и ТБ, противопожарной безопасности и санитарии.	2000
	4.Своевременное и достоверное ведение документации и отчетности	5000
	5. Активное участие в благоустройстве здания и территории ОУ	5000
	6. Своевременное обеспечение продуктами, постановка на учёт, списание имущества.	10000
	7.Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.	5000
	8. Строгое соблюдение санитарных норм и правил.	1000
	9.Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	1000
	10. Отсутствие замечаний по выполнению правил и норм охраны труда, техники	2000

	<p>безопасности и противопожарной защиты.</p> <p>11. Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и других проверок по вопросам хозяйственной деятельности.</p>	3000
Шеф – повар, повар, пекарь	1.Строгое соблюдение правил пожарной безопасности и охраны труда.	1500
	2. Обеспечение качественного состояния помещений, оборудования, пищеблока, инвентаря.	2000
	3.Строгое соблюдение санитарных норм и правил, требований к организации жизнедеятельности воспитанников групп дошкольного образования.	3000
	4. Активное участие в благоустройстве здания и территории ОУ.	5000
	5.Качественное и разнообразное приготовления блюд.	5000
	6.Эффективное использование технологического оборудования.	5000
	7. Соблюдение требований к спецодежде.	500
	8. Обеспечение санитарно-гигиенических условий хранения продуктов питания в овощнике, на складе и кладовой.	3000
Подсобный рабочий, кухонный рабочий, мойщик посуды	1. Создание условий для выполнения правил и норм ОТ и ТБ, противопожарной безопасности, санитарии.	3000
	2. Строгое соблюдение санитарных норм и правил.	3000
	3.Высококачественная обработка посуды и инвентаря	3000
	4. Активное участие в благоустройстве здания и территории ОУ.	5000

	5. Обеспечение качественного состояния помещений, оборудования, пищеблока, инвентаря.	5000
Кастелянша-швея, машинист по стирке белья	1. Сохранность материальных ценностей, учёт и хранение.	5000
	2. Активное участие в благоустройстве здания и территории ОУ	5000
	3. Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности.	3000
	4. Образцовое санитарно-гигиеническое состояние ОУ.	5000
	5. Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.	10000
	6. Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН.	1500
Дворник	1. Садоводческие работы	1500
	2. Качественная уборка территории	3000
	3. Активное участие в благоустройстве здания и территории ОУ	5000
	4. Сохранность имущества, зеленых насаждений (кустарников, цветов, деревьев) малых архитектурных форм учреждения.	5000
	5. Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН.	3000
	6. Строгое соблюдение правил и норм по охране труда, технике безопасности и противопожарной защите	2000
Мастер по хозяйству, рабочий по обслуживанию и	1. Активное участие в благоустройстве здания и территории ОУ.	5000
	2. Частичное исполнение обязанностей отсутствующих работников.	3000

текущему ремонту зданий и сооружений	<p>3. Изготовление оборудования для педагогического процесса и игровой деятельности.</p> <p>4. Качественный ремонт оборудования.</p> <p>5. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.</p> <p>6. Выполнение правил и норм по ОТ и ТБ, противопожарной безопасности.</p> <p>7. Строгое соблюдение санитарных норм и правил.</p> <p>8. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.</p>	<p>3000</p> <p>3000</p> <p>2000</p> <p>2000</p> <p>3000</p> <p>4000</p>
Уборщик служебных помещений	<p>1. Частичное исполнение обязанностей отсутствующих работников.</p> <p>2. Выполнение правил и норм по ОТ и ТБ, противопожарной безопасности.</p> <p>3. Отсутствие конфликтных ситуаций среди сотрудников.</p> <p>4. Обеспечение качественного состояния помещений.</p> <p>5. Строгое соблюдение санитарных норм и правил.</p> <p>6. Активное участие в благоустройстве здания и территории ОУ.</p> <p>7. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.</p> <p>8. Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН.</p>	<p>3000</p> <p>3000</p> <p>3000</p> <p>3000</p> <p>1500</p> <p>5000</p> <p>5000</p> <p>5000</p>
Учебно-	1. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной	5000

<p>вспомогательны й персонал.</p> <p>Младший воспитатель</p>	<p>инструкции.</p> <p>2.Участие в детских утренниках и развлечениях.</p> <p>3. Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН</p> <p>4. Активное участие в благоустройстве здания и территории ОУ</p> <p>5. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей</p> <p>6. Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности.</p> <p>7. Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения.</p> <p>8. Сохранность материальных ценностей, учёт и хранение.</p> <p>9. Превышение плановой наполняемости групп воспитанниками.</p> <p>10. Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году.</p> <p>11. Содействие в работе воспитателя по повышению эффективности образовательного процесса в группе.</p>	<p>5000</p> <p>2000</p> <p>5000</p> <p>1500</p> <p>2000</p> <p>3000</p> <p>3000</p> <p>5000</p> <p>4000</p>
<p>Секретарь, инспектор отдела кадров</p>	<p>1.Высокий уровень контроля за состоянием делопроизводства</p> <p>2. Своевременное рассмотрение и представление структурными подразделениями или конкретными исполнителями документов, поступивших на исполнение</p> <p>3. Оперативность в обработке поступившей информации</p> <p>4. Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного</p>	<p>5000</p> <p>5000</p> <p>5000</p> <p>10000</p>

	отношения к должностным обязанностям Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям	
	5. Выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения	2000
	6. активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	5000
Библиотекарь	1.Проведение библиотечных уроков, выполнение плана работы библиотекаря	3000
	2. Оформление тематических выставок	3000
	3. Сохранение и пополнение библиотечного фонда (в т.ч. сохранность фонда учебников)	5000
	4. Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как форма культурного досуга	2000
	5.Выполнение особо важных заданий и срочных поручений	5000
	6. активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году	5000

17. Премии по итогам работы могут выплачиваться:
за истекший период работы (за квартал, год);
при наступлении определенных событий, в том числе:
премия к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65 лет);
премия к профессиональному празднику;
премия к юбилею учреждения;
премия к праздничному дню (8 Марта, 23 Февраля);
премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать пяти должностных окладов в год. Назначение премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

18. Выплаты стимулирующего характера в Учреждении, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.

19. Лишение работника стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, полностью или частично производится на основании приказа директора Учреждения с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера выплаты.

Критерии уменьшения стимулирующих выплат	процент
Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей на организацию учебно-воспитательного процесса	50 %
Наличие случаев травматизма учащихся (воспитанников групп дошкольного образования)	100 %
Наличие учащихся, пропустивших 20 % и более учебных занятий по неуважительным причинам	50 %
Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья учащихся (воспитанников групп дошкольного образования)	100 %
Невыполнение режима дня воспитанников групп дошкольного образования	50 %
Несвоевременное и (или) некачественное планирование учебной деятельности	40 %
Нарушение должностной инструкции	100 %
Нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда	50 %
Нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка	100 %
Замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя, Госпожнадзора, Роспотребнадзора и др.)	100 %

Неисполнение приказов и распоряжений директора школы	100 %
Замечания по ходу внутреннего контроля	50 %

VII. Условия оплаты труда административного персонала Учреждения

20. Размер оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к окладу по максимальному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемого Учреждения, установленному по типу учреждения (Приложение 1). Размер кратности к окладу основного персонала предусматривается в Приложении 2 к настоящему Положению.

В случае увеличения среднегодовой численности учащихся (воспитанников) по итогам истекшего календарного года руководитель Учреждения вправе обратиться в управление образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа с ходатайством об увеличении ему размера кратности к окладу, установленного в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

В случае изменения численности учащихся (воспитанников) в меньшую сторону оклад руководителя пересчету не подлежит.

Руководителям образовательных учреждений в зависимости от функциональных особенностей учреждения устанавливаются корректирующие коэффициенты к окладу (Приложение 3).

Применение корректирующего коэффициента к окладу руководителей учреждений образования по занимаемой должности не образует новый оклад.

В случае если учреждение относится по нескольким показателям к применению корректирующих коэффициентов, то применяется один корректирующий коэффициент, имеющий максимальное значение. Применение иных корректирующих коэффициентов к окладу руководителя образовательного учреждения не допускается.

Руководителю Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников этих учреждений (за исключением руководителя учреждения, его заместителей учреждения) в кратности 5.

21. Оклады заместителей руководителей Учреждения устанавливаются на 10, или на 20, или на 30 процентов ниже оклада руководителей этих учреждений.

22. Выплаты компенсационного характера для заместителей руководителя Учреждения, устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

23. Руководителю Учреждения, заместителям в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от

приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

23.1. За выслугу лет - ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 3 процента оклада;
- от 5 до 10 лет - 5 процентов оклада;
- свыше 10 лет - 10 процентов оклада;

выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более, чем на одну ставку заработной платы по основной должности;

23.2. За высокие результаты работы - ежемесячно в размере до 30 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

23.3 За качество выполняемых работ – ежемесячно в размере до 20 процентов оклада, с учетом достижения целевых показателей деятельности учреждения;

VIII. Формирование фонда оплаты труда

24. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в соответствии со штатным расписанием в пределах доведенных учреждению объемов расходных обязательств, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности образовательных учреждений.

IX. Заключительные положения

25. Заработная плата работников учреждения индексируется в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа от 19 декабря 2023 года №987-НПА «О бюджете Уссурийского городского округа на 2024 год и плановый период 2025 и 2026 годов» с учётом роста потребительских цен на товары и услуги".

Приложение 1

Перечень
должностей и профессий работников, непосредственно обеспечивающих
выполнение основных функций Учреждения

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Наименование должностей и	Размер оклада работников
----------	------------------------------------	------------------------------	-----------------------------

		профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу	учреждений, которые относятся к основному персоналу, учитываемый при определении должностного оклада руководителя, (рубли)
2.	Общеобразовательные учреждения	Учитель	24594

Приложение 2

Показатели для отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителя

Группа учреждений	Среднегодовое число учащихся (воспитанников)	Кратность оклада руководителя
Общеобразовательные учреждения, расположенные в черте города		
II	от 651 до 1000	2,40

Приложение 3

Корректирующие коэффициенты к должностному окладу Руководителя Учреждения

Критерии для применения корректирующих коэффициентов	Размер корректирующего коэффициента
5. В общеобразовательных учреждениях, имеющих группы дошкольного образования с количеством воспитанников: свыше 201 человек	0,30

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 11
г. Уссурийска

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 11
г. Уссурийска

_____ М.В.Паничева

_____ М.Ю.Теплякова

«15» ноября 2024 г.

«15» ноября 2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**между администрацией и профсоюзным комитетом муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 11" г.Уссурийска Уссурийского
городского округа**

Администрация и профсоюзный комитет МБОУ СОШ № 11 г.Уссурийска Уссурийского городского округа заключили настоящее соглашение о том, что в 2024- 2025 учебном году будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда.

№ №	Содержание мероприятий	Единица учёта	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок исполнения	Ответственные за исполнение
1. Организационные мероприятия					
1.1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы на рабочем месте	-	0	2 раза в год	Директор
1.2.	Проведение общего технического осмотра зданий и других	-	0	Сентябрь Апрель	Комиссия по ОТ и ТБ

	сооружений на соответствие безопасной эксплуатации не реже 2 раза в год				
1.3.	Проведение административно-общественного контроля по охране труда	-	0	1 раза в год	Комиссия по ОТ и ТБ
1.4.	Своевременное проведение инструктажа по охране труда на рабочих местах	-	0	Постоянно	Ответственный за ОТ
1.5.	Проведение специального обучения: <ul style="list-style-type: none"> ▪ руководителей; ▪ уполномоченных по охране труда. 	-	2,99	2025 г.	Директор
1.6	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	Шт.	0	2025 г.	Ответственный за ОТ
2. Технические мероприятия					
2.1.	Опрессовка и ввод в эксплуатацию отопительной системы	-	83,092	Июнь	ЗДАХЧ
2.2.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с требованиями СанПин	Шт.	0	Постоянно	ЗДАХЧ
2.3.	Влажная уборка служебных помещений	количество	0	Постоянно	Уборщик служебных помещений

					ий
2.4.	Сброс снега с крыши и очистка запасных выходов	количество	0	Постоянно	ЗДАХЧ
2.5.	Расстановка мебели согласно возрастных особенностей	-	0	Постоянно	Директор
2.6.	Текущий ремонт школы	-	350,0	2025 г.- 2026 г.	Директор
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
3.1.	Укомплектовать медицинские аптечки	-	0	Август	Директор
3.2.	Произведение оплаты за периодический медицинский осмотр сотрудников	77	546,0	февраль	Директор
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
4.1.	Приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками, защитные очки, резиновые перчатки, халат и др.)	20	59,166	В соответствии с установленными нормами	Директор
4.2.	Приобретение моющих средств, дезинфицирующих средств, медицинских масок	Шт.	270,002	В соответствии с установленными нормами	Директор

5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
5.1.	Учебные тренировочные эвакуации сотрудников на случай различных ЧС	количество	0	По графику	Преподаватель-организатор ОБЖ
5.2.	Учебные занятия по основам безопасности и оказанию первой помощи	количество	0	Ежегодно	Преподаватель-организатор ОБЖ
5.3.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	количество	0	В течение года	Учителя физкультуры

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ / М.В. Паничева/

«15» ноября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 11

_____ /М.Ю. Теплякова/

«15» ноября 2024 г.

ГРАФИК СМЕННОСТИ
режима работы сотрудников

№ п/п	Должность	1 смена	2 смена	Обед	Кол-во часов в день
1	Директор	8.00 – 17.00		12.00– 13.00	8
2	Заместитель директора по УВР	8.00 – 17.00		12.00– 13.00	8
3	Заместитель директора по ВР	8.00 – 17.00		12.00– 13.00	8
4	Заместитель директора по АХЧ	8.00 – 17.00		12.00– 13.00	8
5	Заместитель директора	8.00 – 17.00		12.00– 13.00	8
6	Учителя	Согласно тарификации на учебный год и учебного плана			Согласно учебной нагрузки
7	Воспитатели	7.30 – 14.50	10:10-18.00		7,2
8	Учитель-логопед	8.00 – 12.00	15.00-18.00		4
9	Технолог	8.00 – 17.00		12.00– 13.00	8
10	Старшая	8.00-17.00		13.00-14.00	8

	медицинская сестра				
11	Мл. воспитатели	8.00 – 18.00		13.00– 14.00	8
12	Повар, пекарь	6.00 – 14.30	8.00 – 16.30	12.30– 13.00	8
13	Подсобный рабочий, буфетчик	8.00 – 17.00		12.00– 13.00	8
14	Кухонный рабочий, мойщик посуды	8.00 – 17.00		12.00– 13.00	8
15	Кастелянша-швея	8.00 – 17.00		12.00- 13.00	8
16	Машинист по стирке белья	8.00 – 17.00		13.00– 14.00	8
17	Музыкальный руководитель	8.00 – 13.00	13.00- 18.00	30 мин.	5
18	Дворник	8.00 – 17.00		13.00– 14.00	8
19	Рабочий по обслуживанию здания	8.00 – 17.00		13.00– 14.00	8
20	Старший воспитатель	8:00-17.00		12.00-13.00	8
21	Библиотекарь, тьютор	8:00-17.00		12.00-13.00	8
22	Калькулятор	8:00-17.00		13.00-14.00	8
23	Шеф-повар	8:00-17.00		13.00-14.00	8
24	Кладовщик	8:00-17.00		13.00-14.00	8
25	Уборщик служебных помещений	8:00-17.00		13.00-14.00	8
26	Мастер по хозяйству	8:00-17.00		13.00-14.00	8

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ / М.В. Паничева/

«15» ноября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 11

_____ /М.Ю. Теплякова/

«15» ноября 2024 г.

**ЕДИНЫЕ ТИПОВЫЕ НОРМЫ ВЫДАЧИ СРЕДСТВ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ПО ПРОФЕССИЯМ (ДОЛЖНОСТЯМ)**

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Наименование профессии, должности	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
Уборщик производственных и служебных помещений				п.4932
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	

	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Повар				п.3593
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Машинист по стирке и ремонту спецодежды				п.4031
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
	Средства защиты	Обувь специальная для защиты от механических	1 пара	

	ног	воздействий (истирания)		
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				п.4030
	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	

Уборщик Территорий (дворник)				4933
	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1511
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
	Средства защиты	Перчатки для защиты от механических	12 пар	

	рук	воздействий (истирания)		
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1776
	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ / М.В. Паничева/

«15» ноября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 11

_____ /М.Ю. Теплякова/

«15» ноября 2024 г.

**НОРМЫ
бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств
работникам**

Профессия (должность)	Наименование работ и производственных факторов	Пункт Приложения № 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц								
Очищающие средства												
<table border="1"> <tr> <td>Воспитатель, учитель</td> <td rowspan="4">Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями</td> <td rowspan="4">п.7</td> <td rowspan="4">Мыло или жидкие моющие средства</td> <td rowspan="4">200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</td> </tr> <tr> <td>Уборщик служебных помещений</td> </tr> <tr> <td>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</td> </tr> <tr> <td>Заместитель директора по</td> </tr> </table>	Воспитатель, учитель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п.7	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Уборщик служебных помещений	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Заместитель директора по				
Воспитатель, учитель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями					п.7	Мыло или жидкие моющие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)				
Уборщик служебных помещений												
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий												
Заместитель директора по												

	АХЧ				
	Кладовщик				
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды				
	Библиотекарь				
	повар				
	Кухонный работник				
	Младшие воспитатели				
	Инструктор по физической культуре,				
	кастелянша				
	дворник				
	Защитные средства				
	Медицинский персонал	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	п.5	Защитные средства	100 мл
	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	П.2	Защитные средства	100 мл

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ / М.В. Паничева/

«15» ноября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 11

_____ /М.Ю. Теплякова/

«15» ноября 2024 г.

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

Учреждение

Месяц начисления

Подразделение

Расчетный листок за _____ 20__

ФИО									
К выплате:									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ			На себя:		На детей:		Имущественных:		
Вид	Период	Отработано		Оплачено		сумма	Вид	период	сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено							2. Удержано		
Оклад по дням показателя:							Профсоюзные взносы		
Тарификационная ставка месячная (должностной оклад)-									

Оклад по часам показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад)							НДФЛ исчисленн ый по ставке13 (30)%		
Доплата за вредность показатели: Процент оплаты-							Удержани е по исп. листу % до предела без учета БЛ		
Доплата за ночные часы показатели: Тарифная ставка									
Оплата праздничных и выходных дней показатели: Сумма-									
Выслуга лет показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад)									
СТИМУЛИРУЮЩИ Е 2 показатели: Тарифная ставка месячная									
Районный коэффициент									

показатели: Процент оплаты-									
Дальневосточная надбавка показатели: Процент оплаты-									
Оплата отпуска по календарным дням показатели: Процент -									
Совмещение местный бюджет показатели: Оклад совмещаемой должности- Процент за вредность- Кол-во дней замещения-									
Совмещение краевой бюджет показатели: Процент за вредность- Кол-во дней замещения-									
Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет показатели: среднедневной заработок-									

кол-во дней – в т.ч .первых-									
Пособие по уходу за ребенком до 3 лет Показатели: Размер пособия-50									
Оплата больничных листов за счет работодателя показатели: процент среднего заработка									
Оплата больничных листов Показатели: Процент среднего заработка-									
Оплата учебного отпуска Показатели: Процент-100									
Отпуск по беременности и родам Показатели: Процент среднего заработка-									
Пособие за счет ФСС при постановке на учет в ранние сроки									

беременности Показатели: Сумма-									
Пособие за счет ФСС при рождении ребенка показатели: Сумма-									
Иные выплаты (компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска и др.)									
Всего начислено							Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме							4. Выплачен о		
							Перечисле но в банк (под расчет) № от		
Всего натуральных доходов								Всего выплат	
Долг за работником на начало месяца								Долг за работником на конец месяца	

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ / М.В. Паничева/

«15» ноября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 11

_____ /М.Ю. Теплякова/

«15» ноября 2024 г.

Положение о порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года

1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года N 22 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (с изменениями на 11 июля 2024 года) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде, 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 Порядком, определяются коллективным договором.

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

Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни

- для ухода за больными членами семьи
- для научной работы
- по другим уважительным причинам.

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 классов.

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ / М.В. Паничева/

«15» ноября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 11

_____ /М.Ю. Теплякова/

«15» ноября 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ**профессий и должностей подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)**

№ п\п	Наименование должностей
1.	Директор
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3.	Заместитель директора по воспитательной работе
4.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части
5.	Заместитель директора
6.	Технолог
7.	Секретарь
8.	Библиотекарь
9.	Учитель
10.	Педагог – психолог
11	Преподаватель-организатор ОБЗР

12	Старший воспитатель
13	Воспитатель
14	Младший воспитатель
15	Рабочий по текущему обслуживанию зданий
16	Уборщик служебных помещений
17	Дворник
18	Музыкальный руководитель
19	Учитель-логопед
20	Шеф-повар
21	Повар
22	Подсобный рабочий
23	Машинист по стирке белья
24	Кастелянша
25	Кладовщик
26	Калькулятор
27	Буфетчик
28	Мастер по хозяйству
29	Кухонный рабочий
30	Мойщик посуды
31	Тьютор
32	Инспектор по кадрам

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК

Директор МБОУ СОШ № 11

_____ / М.В. Паничева/

_____ /М.Ю. Теплякова/

«15» ноября 2024 г.

«15» ноября 2024 г.

Список должностей, имеющих ненормированный рабочий день

№ п\п	Должность	Дни к отпуску
1.	Директор	3 к.д.
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3 к.д.
3.	Заместитель директора по воспитательной работе	3 к.д.
4.	Заместитель директора	3 к.д.
5.	Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности	3 к.д.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК

Директор МБОУ СОШ № 11

_____ / М.В. Паничева/

_____ /М.Ю. Теплякова/

«15» ноября 2024 г.

«15» ноября 2024 г.

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

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 (зарегистрирован Минюстом России 2 июня 2023 г. № 73696), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета, типа образовательной организации;

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

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

Должность, по которой установлена	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать
-----------------------------------	--

квалификационная категория	квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Преподаватель; учитель; социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ / М.В. Паничева/

«15» ноября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 11

_____ /М.Ю. Теплякова/

«15» ноября 2024 г.

Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

I. Общие положения

1. Настоящее примерное положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным [законом](#) от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 273).

2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №11» г. Уссурийска Уссурийского городского округа (далее соответственно - Комиссия, организация) создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения

В соответствии с частью 1 статьи 11 Федерального закона "Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних" от 24 июня 1999 г. N 120-ФЗ защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, ее функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.

4. Настоящее Положение принято с учетом мнения совета обучающихся (протокол от 16.09.2024 г. №1) и совета родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (далее - совет родителей) (протокол от 25.09.2024 г. № 1).

5. Изменения в Положение могут быть внесены только с учетом мнения совета обучающихся и совета родителей, а также по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

6. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом N 273, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере

образования, локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и настоящим Положением.

II. Порядок создания и работы Комиссии

7. Комиссия создается приказом руководителя организации из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся (при их наличии), представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и представителей работников организации в количестве не менее 3 (трех) человек от каждой стороны.

8. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется соответственно советом обучающихся, советом родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и профсоюзным комитетом организации.

9. Срок полномочий Комиссии – до 2027 года.

10. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:

- 1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из ее состава;
- 2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;
- 3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

11. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в ее состав делегируется иной представитель соответствующей категории участников образовательных отношений в порядке, установленном [пунктом 8](#) настоящего Положения.

12. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

14. Координацию деятельности Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в ее состав.

15. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) распределение обязанностей между членами Комиссии;
- 2) утверждение повестки заседаний Комиссии;
- 3) созыв заседаний Комиссии;
- 4) председательство на заседаниях Комиссии;
- 5) подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;
- 6) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

16. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа ее членов.

17. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) координация работы членов Комиссии;
- 2) подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;

3) выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

18. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа ее членов.

19. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

- 1) регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;
- 2) информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;
- 3) ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;
- 4) составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в [пункте 41](#) настоящего Положения;
- 5) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

20. Члены Комиссии имеют право:

- 1) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
- 2) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 3) запрашивать у руководителя организации информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 4) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;
- 5) выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- 6) вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

21. Члены Комиссии обязаны:

- 1) участвовать в заседаниях Комиссии;
- 2) выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;
- 3) соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;
- 4) в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

22. Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

III. Функции и полномочия Комиссии

23. При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

- 1) рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:
 - а) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к обучающимся;
 - б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов;

в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;

2) установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника <*>;

3) справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;

4) рассмотрение обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

24. Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования - федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

25. По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

1) установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;

2) принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;

3) установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;

4) отмена или оставление в силе решения о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания;

5) вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

IV. Регламент работы Комиссии

26. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес руководителя организации, с указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

27. В заявлении указываются:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, а также несовершеннолетнего обучающегося, если заявителем является его родитель (законный представитель);

2) оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - оспариваемые действия или бездействие совета обучающихся и (или) совета родителей;

3) фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается, а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;

4) основания, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;

5) требования заявителя.

28. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

29. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения заседания для рассмотрения указанного заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения.

30. При наличии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1 - 5 пункта 27 настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10 дней со дня подачи заявления, а в случае подачи заявления в каникулярное время - в течение 10 дней со дня завершения каникул.

31. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1 - 5 пункта 27 настоящего Положения, заседание Комиссии его рассмотрению не проводится.

32. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении его заявления на заседании Комиссии.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

33. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на заседание руководителя организации и (или) любых иных лиц.

34. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

35. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии.

V. Порядок принятия и оформления решений Комиссии

36. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

37. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений на обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

38. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается,

а в случае обжалования решения о применении к обучающемуся дисциплинарного взыскания - в пользу обучающегося.

39. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

40. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса совету обучающихся, совету родителей и (или) профсоюзному комитету организации.

41. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в срок, предусмотренный указанным решением.

42. В случае если заявитель не согласен с решением Комиссии по своему обращению, то он может воспользоваться правом на защиту и восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке.

43. Срок хранения документов и материалов Комиссии в организации составляет 3 (три) года.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК

Директор МБОУ СОШ № 11

_____ / М.В. Паничева/

_____ /М.Ю. Теплякова/

«15» ноября 2024 г.

«15» ноября 2024 г.

Перспективный план прохождения курсов повышения квалификации и проведения аттестации педагогических работников

№ п/п	ФИО педагога	Занимаемая должность, образование	Квалификационная категория	Дата последнего прохождения аттестации	Дата предстоящей аттестации	Дата последнего прохождения курсов	Дата предстоящих курсов
1	Теплякова Марина Юрьевна	Директор высшее	-	2019	-	2023	2026
2	Карепова Светлана Николаевна	Учитель химии и математик и высшее	ВКК	2021	2026	2023	2026
3	Харлова Ольга Ивановна	Учитель начальных классов, высшее	СЗД	2021	2026	2023	2026
4	Кузнецова Ольга Николаевна	Учитель начальных классов, высшее	СЗД	2020	2025	2023	2026
5	Цветкова Наталья Сергеевна	Учитель начальных классов, высшее	СЗД	2020	2025	2022	2025

6	Гончарова Анна Владимиров на	Учитель начальных классов, высшее	СЗД	2020	2025	2022	2025
7	Луценко Елена Александров на	Учитель начальных классов, высшее	СЗД	-	2025	2024	2027
8	Шкляр Кристина Евгеньевна	Учитель начальных классов, высшее	СЗД	2021	2026	2023	2026
9	Петрова Марина Сергеевна	Советник Учитель начальных классов, высшее	СЗД	2022	2027	2021	2024
10	Шестакова Анна Максимовна	Учитель начальных классов, высшее	Молод ой специа лист	-	2026	-	2026
11	Бухта Оксана Викторовна	Учитель биологии, высшее	ВКК	2013	2028	2023	2026
12	Шутов Василий Васильевич	Учитель технологи и, высшее	СЗД	2024	2027	2024	2027
13	Матис Ольга Викторовна	Учитель истории,	1КК	2024	2027	2023	2026

		высшее					
14	Паничева Мария Владимиров на	Учитель русского языка, высшее	СЗД	2020	2025	2023	2026
15	Репина Наталья Евгеньевна	Учитель русского языка, высшее	СЗД	2024	2027	2022	2025
16	Давыдова Елена Юрьевна	Учитель английско го языка, высшее	СЗД	2024	2027	2022	2025
17	Хмелевская Карина Александров на	Учитель английско го языка, высшее	Молод ой специа лист	-	2026	-	2026
18	Казакова Мария Андреевна	Учитель технологи и высшее	СЗД	2021	2026	2023	2026
19	Федоренко Юрий Михайлович	Учитель физкульту ры высшее	СЗД	2023	2028	2022	2025
20	Карзанова Виктория Олеговна	Учитель физики, высшее	СЗД	2022	2027	2023	2026
21	Цибринская Наталья Александров	Учитель географии, высшее	ВКК	2023	2028	2023	2026

	на						
22	Погорелова Алена Юрьевна	Учитель истории, высшее	СЗД	2023	2028	2022	2025
23	Поддубная Галина Тимофеевна	Учитель английско го языка, высшее	ВКК	2023	2028	2023	2026
24	Федченко Светлана Владимиров на	Учитель русского языка, высшее	СЗД	2020	2025	2022	2025
25	Брагинец Константин Вячеславови ч	Преподава тель- организа тор ОБЗР, высшее	СЗД	2021	2026	2024	2027
26	Керлах Дарья Витальевна	Учитель английско го языка, высшее	1 КК Декрет ный отпуск	2020	2025	-	2024
27	Михайлик Евгения Александров на	Учитель физическо го воспитани я, среднее	1 год в учрежд ении	-	2024	-	2024
28	Николаенко София Романовна	Учитель английско го языка, высшее	СЗД	2024	2029	-	2024

29	Киреева Анна Васильевна	ЗДУВР Учитель русского языка, высшее	СЗД	2023	2028	2023	2028
30	Гостева Анастасия Андреевна	Учитель английско го языка, высшее	СЗД	2023	2028	2022	2025
31	Курилина Екатерина Максимовна	Учитель русского языка, высшее	Молод ой специа лист	-	2026	-	2026
32	Босенко Анастасия Александров на	Учитель математик и, высшее	Декрет ный отпуск	-	2026	-	2025
36	Дробот Марина Николаевна	воспитател ь	1 категор ия	25.02.2 021	2026	2024	2027
37	Ионова Анна Валериевна	учитель- логопед	1 год в учрежд ении	_____	2024	2023	2026
38	Калугина Елена Евгеньевна	воспитател ь	СЗД	20.06.2 023	2025	2023	2026
39	Калюжная Анна Александров на	воспитател ь	СЗД	27.02.2 019	2024	2023	2026
40	Ковалева Татьяна Александров	воспитател ь	1 категор	25.02.2 021	2025	2024	2027

	на		ия				
41	Кривова Елена Николаевна	воспитатель	СЗД	10.04.2 023	2025	2023	2026
42	Лиходько Наталья Анатольевна	музыкальный руководитель	высшая категория	28.04.2 022	2027	2023	2026
43	Мызникова Елена Анатольевна	воспитатель	СЗД	11.09.2 023	2025	2023	2026
44	Никифорова Светлана Васильевна	воспитатель	высшая категория	25.03.2 021	2026	2023	2026
45	Овчинников а Юлия Геннадьевна	воспитатель	менее 1 года в учреждении	_____	2026	2023	2026
46	Смирнова Наталья Владимировна	воспитатель	1 категория	25.02.2 021	2026	2024	2027
47	Стукалова Наталья Сергеевна	ст. воспитатель	1 категория	25.02.2 021	2026	2024	2027
48	Хилько Екатерина Сергеевна	воспитатель	1 год в учреждении	_____	2024	2023	2026
49	Шапошникова Лариса Васильевна	музыкальный руководитель	1 год в учреждении	_____	2025	2023	2026
50	Юсупова Мария Викторовна	воспитатель	1 категория	26.05.2 022	2027	2023	2026

Прошито, пронумеровано 171
(сто семьдесят один) лист
и скреплено печатью

Директор МБОУ СОШ № 11

М.Ю. Теплакова

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ ПЕНзенского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ 025 от 11.12.2024
РЕКОМЕНДАЦИОННО
01.11.2024



Handwritten signature

11	Сидорова	воспитатель	1	053	32 02 3	3031	3032	3039
12	Киселева	воспитатель	1	053	11 08 3	3032	3033	3039
13	Давыдова	воспитатель	1	053	58 04 3	3033	3033	3039
14	Сидорова	воспитатель	1	053	10 04 3	3032	3032	3039