



Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная  
школа № 15» г. Калуги

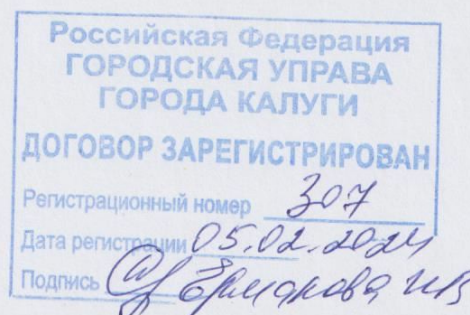
# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошёл уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_  
(указать соответствующий уполномоченный орган)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) \_\_\_\_\_  
(должность, ФИО и подпись)



## ОГЛАВЛЕНИЕ

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	5
3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	19
5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	23
6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	25
7	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	29
8	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	30
9	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	32
10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	35
11	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	37
12	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	38

## 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 бюджетном образовательном учреждении**

**«Средняя общеобразовательная школа № 15» г. Калуги.**

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации<sup>1</sup>;

отраслевое региональное соглашение<sup>2</sup> по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования<sup>3</sup>.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации

**Дроздовой Татьяны Николаевны**

(далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) –

**Шатохиной Галины Михайловны**.

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

<sup>1</sup>Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 29 декабря 2020 г.

<sup>2</sup>Соглашение между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы (2023г.)

<sup>3</sup>Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

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 трехдневный 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 5 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, непредоставление 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<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.( ред. От 25.12.2023) ( с изм. И доп., вступ. В силу с 05.01.2024)

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 ее 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 «Средняя общеобразовательная школа № 15 г. Калуги 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, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением между

управлением образования города Калуги и Калужской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ 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 так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы<sup>5</sup>.

Совершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей "Образование и педагогические науки", и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения допускаются к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования (ст.46, ч.3.1 ФЗ об образовании от 24.07 2023 №835-ФЗ)

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<sup>6</sup>.

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<sup>7</sup>.

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

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

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<sup>8</sup>.

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

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 2 процентов среднесписочной численности работников<sup>9</sup>.

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.

---

<sup>6</sup> Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

<sup>7</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

<sup>8</sup> Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изм. 13 мая 2019)

<sup>9</sup> Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с изм., внесенными ФЗ от 10.07.2023 № 293-ФЗ



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<sup>10</sup>.

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 изменении 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<sup>11</sup>:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками<sup>12</sup>;

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;

<sup>10</sup> Часть третья статьи 68 ТК РФ.

<sup>11</sup> 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

<sup>12</sup> Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н. (ред.от 31.05.2011)



- 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<sup>13</sup>;

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.

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-

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

---

<sup>13</sup>В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организации необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности».

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы ( 14 рабочих дней со дня увольнения) с сохранением среднего заработка. Ст.178 ТК РФ

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

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

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

\_\_\_300\_\_\_ рублей – по Калужской области;

\_\_\_500\_\_\_ рублей – за пределы Калужской области;

\_\_\_700\_\_\_ рублей – при командировании в города федерального значения Москву и Санкт-Петербург.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности, а также в субъекты Российской Федерации, отнесенные к Дальневосточному федеральному округу, увеличивать размер суточных на \_\_\_10\_\_\_%.

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

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

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

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

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение 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<sup>14</sup>, 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

---

<sup>14</sup> Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

№ 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<sup>15</sup>.

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<sup>16</sup>.

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<sup>17</sup>.

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

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

<sup>15</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 29 декабря 2020 г.

<sup>16</sup> Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

<sup>17</sup> Приказ от 19 мая 2021 г. № 320н об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек.

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников<sup>18</sup>.

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, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования<sup>19</sup>.

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, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

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

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

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

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с

---

<sup>18</sup> Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601), с изм. от 13 мая 2019 г.)

<sup>19</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

изменением организационных или технологических условий труда<sup>20</sup> (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.

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

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

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

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

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, 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.

---

<sup>20</sup>Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска<sup>21</sup>.

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<sup>22</sup>.

Режим рабочего времени работников в течение недели с двумя 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 днем является воскресенье.

3.1.11. 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.

3.1.12. 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

---

<sup>21</sup> Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству").

<sup>22</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

№ 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям<sup>23</sup>.

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

3.1.13. 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<sup>24</sup>.

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.

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

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

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

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Направление в командировки, 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.

---

<sup>23</sup> На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенности.

<sup>24</sup> Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».



3.1.17. 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 приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней<sup>25</sup> с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен 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.

3.1.19. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за особый характер работы 3 календарных дня;
- за ненормированный рабочий день 3 календарных дня;

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 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо

---

<sup>25</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», с изм. 17.04.2017 г.)

разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством<sup>26</sup>.

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

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью   3   календарных дней.

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

3.1.21. 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.

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

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении<sup>27</sup>;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца<sup>28</sup>.

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

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

- рождения ребёнка –   1   календарных дней;

- бракосочетания детей работников –   2   календарных дней;

<sup>26</sup> В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней.

<sup>27</sup> Статья 121 ТК РФ.

<sup>28</sup> Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169 (с изм. 20.04.2010 г.)

- бракосочетания работника –   3   календарных дней;
- похорон близких родственников –   3   календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней.
- 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 –   2   календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника –   3   календарных дня;
- 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.

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

3.1.25. 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.

3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года<sup>29</sup>.

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

<sup>29</sup>Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

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<sup>30</sup>.

#### 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.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: *18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца за предыдущий месяц*).

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

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

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

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. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, 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 и включает в себя:

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

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного

<sup>30</sup> Пункт 2.3 указанных Особенности.

характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время<sup>31</sup>.

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

4.7. 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<sup>32</sup>;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении<sup>33</sup>.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 3000 рублей.

---

<sup>31</sup> Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

<sup>32</sup> Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

<sup>33</sup> Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

4.9. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата): Заслуженный работник РФ -1500рублей, Почетный работник РФ, Отличник народного образования РФ - 1000 рублей.

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

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

4.11. На установление выплаты стимулирующего характера педагогическому и учебно-вспомогательному персоналу направляется не менее 70% средств фонда заработной платы.

4.12. На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить 1 процент из общего объёма средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера.

4.12.1. На выплаты стимулирующего характера административно-управленческому и обслуживающему персоналу определить не более 30 процент(ов) из общего объёма средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

4.12.2. 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.

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

4.14. 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<sup>34</sup>, 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 3,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м<sup>2</sup> 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.

---

<sup>34</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 2 « СанПиН 1.2.3685-21»

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.15. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы, предусматривается повышающий коэффициент, рассчитываемый на основании Положения о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.16. 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 1.2.3685-21. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 классов не допускается.

4.17. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин.

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

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на 1 год;

до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 1 год;

по окончании длительной болезни на 1 год;

по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года - на 1 год;

4.18. 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<sup>35</sup> производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

---

<sup>35</sup> Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».



5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников 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 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. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере 10 000 рублей за счет средств работодателя.

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

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка.

5.2.9. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день 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.

5.2.10. Согласно статье 259 ТК РФ (с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ) запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 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 ФЗ от 28 марта 1998 года № 58-ФЗ « О воинской обязанности и военной службе» либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Работодатель не может уволить мобилизованного из-за призыва на военную службу по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Трудовой договор с ними приостанавливается на весь период участия в СВО. Основанием приостановления трудового договора является повестка из военкомата или уведомление о заключении контракта. Во время приостановления трудового договора заработная плата не начисляется. Однако за участниками СВО сохраняется рабочее место, а также все социально-трудовые гарантии, на предоставление которых они получили до начала военной службы (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий таких работников и членов их семей). После окончания военной службы работники вправе вернуться к своей работе в течение 3 месяцев. Если они не выйдут на работу по истечении 3 месяцев с даты окончания военной службы, то их можно уволить на основании п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор возобновляется в день выхода участника СВО на работу. О выходе он должен предупредить работодателя за 3 рабочих дня. В течение 6 месяцев после возобновления трудового договора он имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Ветераны боевых действий (мобилизованные, контрактники и добровольцы) имеют право на уход в отпуск в удобное для них время

Супругам участников СВО гарантированы трудовые льготы. В частности: преимущественное право при сокращении отдается второму родителю, имеющему ребенка до 18 лет; направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни возможно только с письменного согласия второго родителя, имеющего ребенка до 14 лет; отпуск супруге предоставляется по желанию одновременно с отпуском супруга-военнослужащего. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы; отпуск без сохранения зарплаты супругам (а также родителям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с ее прохождением, – до 14 календарных дней.

5.2.11 Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и

иными нормативными правовыми актами РФ. При этом женщины, имеющие детей до трех лет, 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.

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 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.

6.1.4. 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.

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

6.1.6. 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.

6.1.7. 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<sup>36</sup>.

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 2 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

---

<sup>36</sup> Часть 1 статьи 217 ТК РФ.

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), проведение обязательных медицинских осмотров не менее 1000 рублей.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации<sup>37</sup> порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

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

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

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

6.2.8. 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 оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 20 процентов.

6.2.10. 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 1 день для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.11. 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.

6.2.12. 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.

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

6.2.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной

---

<sup>37</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в ред. от 24.07.2023 №381-ФЗ)

заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 50 000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.15. 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.

6.3. 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 счет 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, 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 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.

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

7.5. 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 меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.6. 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.<sup>38</sup>

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

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя<sup>40</sup>.

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических

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

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

<sup>40</sup> Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ (в ред. от 25. 12.2023 № 685 ФЗ)

работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника<sup>41</sup>. 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<sup>42</sup>, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

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

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

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

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

---

<sup>41</sup> С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 27 июля 2022 № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

<sup>42</sup> Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

## IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, в размере 1%<sup>43</sup>(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

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

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

---

<sup>43</sup> Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

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

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

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

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

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

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

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

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (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);

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 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);

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации<sup>44</sup>);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

---

<sup>44</sup> Статья 66.1. ТК РФ

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;  
соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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 здание, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают 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 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 как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 1 раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 3-5 \_\_\_ дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее \_\_\_2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства не реже 1 раза в 3 года в течение не менее 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней, заместителям председателя - 2 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1 календарный день.

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

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

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза,

освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

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

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

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

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

10.3. Стороны совместно:

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

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образования 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 *МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 15» г. Калуги*.

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 не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса<sup>45</sup>.

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

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

## **ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащими нормы трудового права, являющимися приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации за 7 дней до его подписания, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставить работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами (часть 3 ст.68 ТК РФ)

12.2. 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 30 января 2027 года включительно.

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

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

12.6. 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<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

<sup>46</sup> В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

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

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

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

12.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое 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
приложение № 2	Положение о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» города Калуги
приложение № 3	Перспективный план аттестации и повышения квалификации педагогических кадров
приложение № 4	Соглашение об охране труда;
приложение № 5	Типовая форма трудового договора
приложение № 6	Штатное расписание

**От работодателя:**

Руководитель образовательной  
организации  
Дроздова Татьяна Николаевна

(подпись)

М.П.

« 30 » января 2024 г.



**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
Шатохина Галина Михайловна

(подпись)

М.П.

« 30 » января 2024 г.





Директор школы

«Сверждаю»

Т.И. Дроздова

Приложение 1  
к приказу от 03.04.2018г. № 82



## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящие Правила наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании», иными нормативными правовыми актами и Уставом учреждения распространяются на всех лиц, являющихся работниками (далее – работники) МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 15» г. Калуги и имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству труда работников. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», иными нормативными правовыми актами и Уставом школы от 03.08.2011г. № 2976-пи и регулируют порядок приема и увольнения работников школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе.
- 1.2. В основе Правил лежат принципы социального партнерства и правового равенства сторон в регулировании трудового процесса, основные права и свободы граждан Российской Федерации, записанные в федеральном законодательстве и в международных соглашениях.
- 1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива образовательного учреждения, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.
- 1.4. Главными задачами Правил является установление конструктивных отношений между администрацией и работниками, определение прав и обязанностей сторон, ответственности работников за нарушения трудовой дисциплины, а также правил техники безопасности.
- 1.5. Правила об общей трудовой дисциплине, а также положения о технике безопасности применяются в отношении каждого лица, являющегося членом трудового коллектива школы.
- 1.6. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
- 1.7. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору от 2018 года.

### 2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Порядок приема и увольнения работников школы определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также нормативными правовыми актами в области законодательства о муниципальной службе.
- 2.2. Сторонами трудового договора являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15» города Калуги как юридическое лицо, представленная директором школы (Работодатель) и работник.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы (статья 65 трудового кодекса Российской Федерации):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы военного учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора, и гарантии при заключении трудового договора определяется Трудовым кодексом РФ.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

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

Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ.

- 2.3. Прием на работу оформляется приказом администрации школы, который объявляется работнику под расписку. В приказе должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

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

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

- 2.4. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:
- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
  - ознакомить его с Уставом, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующими в школе;
  - проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.
- 2.5. Трудовой договор может быть заключен:
- на неопределенный срок;
  - на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- Школа не может требовать заключения срочного трудового договора, если работа носит постоянный характер.
- 2.6. Срочный трудовой договор заключается:
- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
  - на время выполнения временных (до трех месяцев) работ;
  - с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
  - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 2.7. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
  - с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
  - с лицами, поступающими на работу по совместительству;
  - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 2.8. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.
- 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 для:
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
  - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
  - лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и



впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Отсутствие в трудовом договоре записи о приеме на работу с испытательным сроком означает, что работник принят на работу без испытания.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

## 2.9. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного

листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2.

Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

Личное дело работника хранится в школе и после увольнения до достижения работником 75-летнего возраста.

Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия. Без согласия работника допускается временный перевод в исключительных случаях с простым, необходимостью замещения другого отсутствующего работника и при других исключительных обстоятельствах. Временный перевод без согласия работника допускается при условии, если это необходимо для предотвращения опасности жизни и здоровью обучающихся, и является обязательным для работника.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установленных прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

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

Прекращение трудового договора (увольнение) с работником может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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 федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным ТК РФ, пользуются лица предпенсионного возраста, которым до выхода на пенсию по старости остался срок не более одного года.

Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую

работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

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

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

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

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

- 2.14. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

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

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

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

- 2.15. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не реже чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или



- нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.
- 2.16. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее, чем за две недели до прекращения трудового договора.
- 2.17. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.
- 2.18. Отстранение от работы.  
Работодатель не допускает к работе работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);
  - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ**

*Работник имеет право на:*

- 3.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- 3.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 3.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- 3.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

- 3.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 3.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.9. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.10. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 3.11. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- 3.12. досрочный выход на пенсию по старости в соответствии с подпунктом К) пункта 1 статьи 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- 3.13. участие в управлении учреждением:
  - обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
  - быть избранными в Совет учреждения;
  - работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
  - принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения;
- 3.14. защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 3.15. свободу выбора методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, рекомендованных Минобразованием и науки РФ, в соответствии с учебной программой, утвержденной в школе, методов оценки знаний обучающихся;
- 3.16. прохождение аттестации на добровольной основе на любую квалификационную категорию.
- 3.17. работу по сокращенной 36 часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использование длительного, до одного года, отпуска с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользование ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней;
- 3.18. повышение своей педагогической квалификации не реже одного раза в пять лет;
- 3.19. дисциплинарное расследование нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения возможно только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику; получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором образовательного учреждения.
- 3.20. Согласно статье 259 ТК РФ (с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ) запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
- 3.21. Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 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 ФЗ от 28 марта 1998 года № 58-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работникам, имеющим трех и

более детей в возрасте до 18 лет в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

3.22 Работодатель не может уволить мобилизованного из-за призыва на военную службу по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Трудовой договор с ними приостанавливается на весь период участия в СВО. Основанием приостановления трудового договора является повестка из военкомата или уведомление о заключении контракта. Во время приостановления трудового договора заработная плата не начисляется. Однако за участниками СВО сохраняется рабочее место, а также все социально-трудовые гарантии, на предоставление которых они получили до начала военной службы (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий таких работников и членов их семей). После окончания военной службы работники вправе вернуться к своей работе в течение 3 месяцев. Если они не выйдут на работу по истечении 3 месяцев с даты окончания военной службы, то их можно уволить на основании п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор возобновляется в день выхода участника СВО на работу. О выходе он должен предупредить работодателя за 3 рабочих дня. В течение 6 месяцев после возобновления трудового договора он имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Ветераны боевых действий (мобилизованные, контрактники и добровольцы) имеют право на уход в отпуск в удобное для них время

3.23. Супругам участников СВО гарантированы трудовые льготы. В частности: преимущественное право при сокращении отдается второму родителю, имеющему ребенка до 18 лет; направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни возможно только с письменного согласия второго родителя, имеющего ребенка до 14 лет; отпуск супруге предоставляется по желанию одновременно с отпуском супруга-военнослужащего. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы; отпуск без сохранения зарплаты супругам (а также родителям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с ее прохождением, – до 14 календарных дней.

3.24 Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом женщины, имеющие детей до трех лет, 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.

#### 4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

- 4.1. Добросовестно выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором, законодательством о труде, Законом РФ «Об образовании», уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка; коллективным договором должностными инструкциями; приказами «Об охране труда» и «О пожарной безопасности», другими локальными актами, являющимися приложением к Уставу учреждения.
- 4.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

- 4.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 4.4. Выполнять установленные нормы труда.
- 4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 4.6. Ежегодно проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.
- 4.7. Быть всегда вежливыми, внимательными к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей.
- 4.8. Быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах.
- 4.9. Выполнять распоряжения администрации и вышестоящих органов точно и в срок.
- 4.10. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.
- 4.11. Вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации.
- 4.12. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 4.13. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы.
- 4.14. Беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу.
- 4.15. Незамедлительно сообщать директору школы или дежурному администратору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, либо сохранности имущества учреждения.
- 4.16. Полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации.
- 4.17. Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками школы; при травмах и несчастных случаях оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации учреждения.
- 4.18. Работник несет материальную ответственность за ущерб, который привел к уменьшению имущества учреждения или к ухудшению его состояния.
- 4.19. Полная материальная ответственность возлагается на работников, с которыми заключен договор о полной материальной ответственности в случаях:
  - а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
  - б) умышленного причинения ущерба;
  - в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
  - г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
  - д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
  - е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
  - ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

- 4.20. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными нормативными документами
- 4.21. Педагогические работники обязаны:
- а) систематически, не реже одного раза в пять лет, повышать свою профессиональную квалификацию и проходить аттестацию;
  - б) своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
  - в) со звонком начинать урок и со звонком его заканчивать, не допуская бесполезной траты учебного времени;
  - г) независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями, планом работы школы;
  - д) к первому дню каждой учебной четверти иметь календарно-тематический план работы.
- 4.22. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.
- 4.23. Классный руководитель обязан:
- а) в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год;
  - б) один раз в неделю выставлять оценки в дневники учащихся либо вести электронные дневники.
- 4.24. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:
- а) изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
  - б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
  - в) удалять учащегося с уроков;
  - г) курить в помещениях школы.
- 4.25. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора (либо лица, его заменяющего) школы.
- 4.26. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы, его заместителям, медицинскому работнику.
- 4.27. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.
- 4.28. Администрация школы организует контроль за соблюдением режима рабочего времени и рациональным использованием рабочего времени всеми работниками учреждения.
- 4.29. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 4.30. В помещениях школы запрещается:
- а) нахождение в верхней одежде и головных уборах;
  - б) громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.
- 4.31. Запрещаются любые действия, могущие нарушить нормальный порядок или дисциплину.

К таким действиям относятся:

- отвлечение от работы других работников по личным и иным, не имеющим отношения к работе, вопросам;
- распространение в учреждении изданий, листовок и вывешивание материалов без соответствующего разрешения;
- привод на предприятие посторонних лиц, выполнение личной работы на рабочем месте;
- использование телефонных аппаратов для переговоров личного характера (для получения телефонных сообщений и ответа на них), использование в личных целях компьютеров и другой техники и оборудования без разрешения руководства;
- несоблюдение сроков оплаченных отпусков, установленных руководителем предприятия;
- оставление на длительное время своего рабочего места без сообщения об этом руководителю.

4.32. Разрешения на оставление рабочего места могут быть даны руководителем, в частности, в следующих случаях:

- заболевший на рабочем месте работник должен отправиться домой;
- возникшее неожиданно серьезное событие в семье;
- вызов в органы социального обеспечения или в правоохранительные органы;
- посещение по специальному вызову врача-специалиста;
- лабораторные обследования;
- регулярное медицинское лечение;
- экзамены профессионального характера;

О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы (форс-мажор), необходимо сообщать руководству в кратчайший срок.

## 5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА АДМИНИСТРАЦИИ

*Директор учреждения имеет право:*

- 5.1. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 5.2. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ.
- 5.3. Поощрять работников за добросовестный труд.
- 5.4. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

## 6. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

*Директор учреждения обязан:*

- 6.1. Представлять учреждение во всех инстанциях.
- 6.2. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями в пределах своей компетенции.
- 6.3. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
- 6.4. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета Положение о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» города Калуги.
- 6.5. Утверждать образовательную программу, учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.
- 6.6. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения.
- 6.7. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

- 6.8. Контролировать совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной и воспитательной работе деятельность учителей и воспитателей, в том числе путем посещения и анализа уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.
- 6.9. Назначать классных руководителей, руководителей методических объединений и других структурных подразделений, секретаря педагогического совета.
- 6.10. Являться председателем педагогического совета.
- 6.11. Приостанавливать решения педагогического совета или другого органа самоуправления, если они противоречат действующему законодательству.

*Администрация школы обязана:*

- 6.12. Соблюдать условия коллективного договора, трудового договора, локальные нормативные акты и права работников.
- 6.13. Предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;
- 6.14. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 6.15. Организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации; своевременно знакомить педагогических работников с расписанием занятий и графиком работы; сообщать им до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.
- 6.16. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых для работы материалов.
- 6.17. Обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 6.18. Совершенствовать организацию труда, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.
- 6.19. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.
- 6.20. Осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы учреждения.
- 6.21. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.
- 6.22. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.
- 6.23. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными не позже чем за две недели до окончания календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурства во внерабочее время.
- 6.24. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научной организации труда, его информатизации, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ.
- 6.25. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и

- другими работниками школы.
- 6.26. Своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.
  - 6.27. Организовать горячее питание для учащихся и работников школы.
  - 6.28. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.
  - 6.29. Контролировать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, настоящими правилами, должностными инструкциями.
  - 6.30. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.
  - 6.31. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых школой, обо всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщить в Управление образования города Калуги.

## 7. РЕЖИМ РАБОТЫ

- 7.1. Режим работы школы определяется «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и издаваемыми на этой основе приказами директора школы.
- 7.2. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.
- 7.3. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте.
- 7.4. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья. Они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные или нерабочие праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ.
- 7.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочей времени не более 36 часов в неделю.
- 7.6. Учебная нагрузка педагогического работника, оговаривается в трудовом договоре (или дополнительном соглашении к нему), может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемым Правительством РФ.
- 7.7. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами



- дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.
- 7.8. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее — учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.
- 7.9. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Рекомендуется не допускать бесполезной траты учебного времени, начинать и оканчивать урок со звонком
- 7.10. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
  - организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
  - время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
  - периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная

- нагрузка отсутствует или незначительна.
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).
- 7.11. Рабочее время учителей включает время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, а также может включать периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.
- 7.12. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.
- 7.13. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.  
При этом:  
а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов;  
б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;  
в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.  
Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество классов или количество часов по учебному плану, учебной программе.
- 7.14. Расписание занятий составляется администрацией школы, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.  
Учителя обязаны:  
  - своевременно начинать урок или внеклассное мероприятие;
  - не задерживать учащихся после урока;
  - не отпускать учащихся на перемену раньше звонка;
  - по окончании урока вернуть ключ от кабинета в постоянное место хранения;
  - учителя, проводящие последний урок в классе, сопровождают учащихся в гардеробное помещение и обеспечивают порядок и дисциплину при одевании и выходе из школы.Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.  
Учителя обязаны самостоятельно брать журнал на урок из учительской и возвращать его на место сразу же после урока.  
**Запрещается** посылать учащихся за журналом в учительскую или для того, чтобы вернуть журнал в учительскую.

Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком) извещающем об его окончании.

7.15. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее — каникулярный период), являются для них рабочим временем.

7.16. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом правил внутреннего трудового распорядка, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

7.17. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимой для выполнения других должностных обязанностей.

7.18. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

7.19. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

7.20. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- директор школы,
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе,
- заместители директора по учебно-воспитательной работе,
- заместитель директора по воспитательной работе.

Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется

правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

7.21. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

7.22. Общие собрания, заседания педагогического совета, методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания — двух часов, собрания школьников — одного часа, занятия кружков, секций — от 45 минут до полутора часов, дежурство на мероприятиях воспитательного характера - до трех часов.

7.23. Разрешения на оставление рабочего места могут быть даны, в частности, в следующих случаях:

- заболевший на рабочем месте сотрудник, должен отправиться домой;
- возникшее неожиданно серьезное событие в семье;
- обязательный вызов работника администрацией;
- посещение по специальному вызову врача-специалиста;
- лабораторные обследования;
- регулярное медицинское лечение при наличии предварительного согласия руководства;
- экзамены профессионального характера;
- досрочный уход в связи с необходимостью отъезда поездом в отпуск по семейным обстоятельствам.

О всяком отсутствии на работе вследствие заболевания, кроме случаев непреодолимой силы, необходимо сообщать администрации в 24-часовой срок, по истечении которого работник считается неправомерно отсутствующим. О последовательном продлении отсутствия на работе необходимо доводить до сведения администрации учреждения.

7.24. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы. Вход в класс ( группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

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

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

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

7.26. Запрещается в рабочее время:

а) отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (всевозможные слеты, семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристские поездки);

б) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

## 8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 8.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.
- 8.2. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе для работников общеобразовательной школы является суббота.
- 8.3. По шестидневной рабочей неделе работают учителя, преподающие в классах, обучающихся по шестидневной рабочей неделе, а также администрация и младший обслуживающий персонал в соответствии с графиком, утвержденным директором школы.
- 8.4. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:
  - 1 – 9 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.
- 8.5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
- 8.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.  
Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом школы с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется и утверждается администрацией школы на каждый календарный год с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.  
График отпусков обязателен как для администрации школы, так и для работников.
- 8.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск имеет продолжительность 28, 36, 42, 56 календарных дней для разных категорий работников. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.
- 8.8. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.
- 8.9. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособий по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.
- 8.10. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.
- 8.11. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

- 8.12. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключение случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).
- 8.13. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со статьями 173-178 ТК РФ. Данные гарантии предоставляются работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые.
- 8.14. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:
- время отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
  - время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
  - время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.
- 8.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.
- 8.16. Разделение отпуска на части возможно только с согласия работника, при этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 8.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.
- 8.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней может быть заменена денежной компенсацией по согласованию сторон.
- 8.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска.
- 8.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 8.21. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы:
- при рождении ребенка в семье родителю - 1 дня;
  - для проводов детей в армию - 2 дня;
  - в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;
  - на похороны близких родственников - 3 дня;
  - неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и членам профкома - 2 дня;
  - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 дней.
  - при праздновании юбилейных дат (55,60) со дня рождения -1 день;
  - при праздновании серебряной (золотой) свадьбы -1 день;
  - для ликвидации технической аварии в доме -1 день.
- 8.22. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления нормы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней). Полученный средний дневной заработок умножается на количество дней отпуска.
- 8.23. Педагогические работники образовательного учреждения не чаще чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом данного образовательного учреждения.

## 9. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ

- 9.1. За добросовестный труд, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:
  - объявление благодарности;
  - выдача премии;
  - награждение почетными грамотами.
- 9.2. Инициаторами награждения могут выступить, помимо администрации школы, органы самоуправления: Управляющий совет; попечительский совет; педагогический совет, а также профсоюзный комитет и методические объединения.
- 9.3. За особые трудовые заслуги школа может представлять своих работников к отраслевым наградам Министерства образования и науки.
- 9.4. За выдающиеся заслуги работники могут представляться к награждению орденами и медалями России, а также к почетному званию «Заслуженный учитель Российской Федерации». Характеристика на учителя, представленного к званию «Заслуженный учитель Российской Федерации» обсуждается и утверждается на общем собрании работников школы.
- 9.5. Награждение денежной премией осуществляется в соответствии с Положением о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» города Калуги.  
При этом учитывается мнение профсоюзного комитета, если награждаемые являются членами профсоюза.
- 9.6. Поощрения объявляются в приказе директора по учреждению либо вышестоящих инстанций, доводятся до сведения работника под роспись, заносятся в трудовую книжку работника и форму Т-2.
- 9.7. Приказ о поощрении вывешивается на доске приказов и доводится до сведения всех работников школы.

## 10. МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ.

- 10.1. Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 10.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.
- 10.3. Виды дисциплинарных взысканий:
  - 1) замечание;
  - 2) выговор;
  - 3) увольнение по соответствующим основаниям.
- 10.4. Дисциплинарное взыскание действует в течение календарного года. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 10.5. Если в течение года работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, объявляют новое дисциплинарное взыскание, то окончание срока действия первого

- дисциплинарного взыскания продлевается до окончания срока второго дисциплинарного взыскания.
- 10.6. Работодатель вправе снять с работника дисциплинарное взыскание досрочно по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
- 10.7. К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по следующим основаниям:
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5, статья 81 ТК РФ);
  - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
    - а) прогула, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
    - б) появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
    - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
    - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
    - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавала реальную угрозу наступления таких последствий (пункт 6 статья 81 ТК РФ).
  - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 статья 81 ТК РФ).
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статья 81 ТК РФ).
  - принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (пункт 9 статья 81 ТК РФ).
  - однократное грубое нарушение заместителями руководителя своих трудовых обязанностей (пункт 10 статья 81 ТК РФ).
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (пункт 1, статья 336 ТК РФ).
- 10.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать 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.
- 10.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в



- отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.
- 10.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 10.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 10.12. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 10.13. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или в комиссию по трудовым спорам.

Принято  
собранием трудового коллектива  
(протокол № 1 от 31.08.2023г.)



**Положение**  
**о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» города Калуги**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» города Калуги (далее – Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления расчета оплаты за неаудиторную занятость и повышающих коэффициентов педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательный процесс, выплат компенсационного характера и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для всех категорий работников Школы.

1.3. Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа директора Школы.

1.4. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива учреждения с учетом мнения органа самоуправления Школы, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления (Управляющий совет, Совет Школы) и утверждается приказом директора Школы.

**2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость**

2.1. Оплата за неаудиторную занятость педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается директором Школы в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Размер фонда оплаты неаудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет **9,89%** от общей части фонда оплаты труда педагогического персонала.

2.3. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время.

2.4. Неаудиторная занятость включает следующие виды деятельности:

- руководство творческими объединениями педагогов;
- руководство кружками и творческими объединениями обучающихся;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, творческому развитию обучающихся;
- организация трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентации обучающихся;
- организация внеурочной деятельности учащихся, в том числе организация проектной деятельности учащихся

2.5. Расчет оплаты неаудиторной занятости осуществляется по выбору учреждения и устанавливается путем указания конкретных сумм

<b>Виды деятельности неаудиторной занятости</b>	<b>Сумма (руб)</b>
Организация внеурочной деятельности учащихся, в том числе организация цикл внеурочных занятий «Разговоры о важном» в классных коллективах	1000 руб
Организация внеурочной деятельности учащихся, в том числе реализация модели профессиональной ориентации «Профминимум» в классных коллективах	1000 руб
Организация работы по программе развития «Орлята России»	1000 руб
Выполнение обязанностей руководителя спортивного клуба школы	5000 руб.
Выполнение обязанностей руководителя школьного научного общества учащихся	5000 руб
Руководство творческой группой учителей	5000 руб

2.6. Оплата за неаудиторную занятость, как правило, устанавливается (рассчитывается) один раз, по состоянию на начало учебного года и включается в расчет оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директором Школы в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

### **4. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу Школы**

4.1. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, устанавливаются директором Школы в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, устанавливаются в пределах специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, составляющей не менее 30% от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала.

4.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.3.1. За квалификационную категорию педагога в размере:

1,09 – для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности;

1,18 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,35 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,35 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию и почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

4.3.2. Коэффициент за приоритетность и сложность предмета устанавливается по балльной системе следующим образом:

<b>Баллы</b>	<b>Коэффициент</b>
7 и более баллов	1,25
6 баллов	1,18
5 баллов	1,15
4 балла	1,1
3 балла	1,05
0-2 балла	1

4.3.2.1. Расчет коэффициента за приоритетность и сложность предмета осуществляется по показателям:

ПРЕДМЕТ	ПОКАЗАТЕЛИ								
	Обслуживаемая (техническое обеспечение, наладка ПО для	Приоритетность и сложность предмета	Сложность подготовки к занятиям	Проведение лабораторных работ	Неблагоприятные условия труда педагога	Проверка тетрадей	Особые требования по охране труда и здоровья обучающихся	Сумма баллов	КОЭФФИЦИЕНТ
Начальная школа*			2			3	1	6	1,18
Русский язык и литература	2		2			3		7	1,25
Иностранный язык	1		2			2		5	1,15
Математика, алгебра, геометрия	2		2			3		7	1,25
История, обществознание, экономика, право, ИМП	1		1			1		3	1,05
Астрономия, ОБЖ						1		1	1
География	1		1			1		3	1,05
Физика	1		1	1	1			4	1,1
Химия	1		1	1	1		1	5	1,15
Биология	1			1		1		3	1,05
Информатика и ИКТ	1				1		1	2	1
Изобразительное искусство, МХК								0	1
Черчение						1		1	1
Технология							1	1	1
Физическая культура							1	1	1
Музыка								0	1

\* Коэффициент, указанный в таблице для учителей начальных классов, устанавливается независимо от того, преподают ли они физическую культуру, музыку, ИЗО или нет. Коэффициент для учителей физической культуры, музыки, ИЗО, преподающих в начальных классах, устанавливается только с учетом показателей по данному предмету.

4.3.2.2. Показатели таблицы оцениваются в баллах по следующим основаниям:

Государственная (итоговая) аттестация по предмету в форме ЕГЭ и/или в других формах независимой аттестации	<b>2 балла</b> – предмет обязателен для сдачи в рамках государственной (итоговой) аттестации <b>1 балл</b> – предмет входит в перечень предметов по выбору, сдаваемых в форме ЕГЭ и/или в других формах независимой аттестации
Приоритетность и сложность предмета	<b>1 балл</b> – предмет преподается по программе профильного уровня или по программе углубленного изучения, отражает специфику образовательной программы учреждения
Сложность подготовки к занятиям	<b>1 балл</b> – большая информационная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников
Проведение лабораторных работ	<b>1 балл</b> – требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования
Неблагоприятные условия труда педагога	<b>1 балл</b> – дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, вызванными спецификой предмета;
Проверка тетрадей	<b>3 балла</b> – проверка высокой трудоемкости, <b>2 балла</b> – проверка средней трудоемкости, <b>1 балл</b> – проверка низкой трудоемкости <b>0 баллов</b> – не требуется



## 4.3.3. Повышающий коэффициент по иным показателям:

ПОКАЗАТЕЛИ	Коэффициенты
1. Класс не делится на группы	1
2. Класс делится на 2 группы (учебные предметы и элективные курсы)	2
3. Класс делится на группы при реализации профильного обучения (учебные предметы углубленного уровня)	3
5. Факультативы, элективные курсы с наполняемостью групп до 15 человек (в общеобразовательных классах)	2
6. Факультативы, элективные курсы с наполняемостью группы соответствует наполняемости класса	1
4. Индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20
Индивидуальное обучение на дому больных детей, имеющих хронические заболевания (при наличии соответствующего медицинского заключения)	22

**Примечание 1:** При обучении группы учащихся по ИУП расчет коэффициента за приоритетность и сложность предмета осуществляется на основе показателя по предмету, приведенному в п. 4.3.2.1. по формуле:  $K_{цуп} = K_{предмета} \cdot \text{кол-во уч-ся в группе} \cdot 25$

**Примечание 2:** При обучении группы учащихся СКК расчет коэффициента за приоритетность и сложность предмета осуществляется на основе показателя по предмету, приведенному в п. 4.3.2.1. по формуле:  $K_{скк} = K_{предмета} \cdot \text{кол-во уч-ся в группе} \cdot 13$

**Примечание 3:** При наличии нескольких оснований для установления повышающего коэффициента, предусмотренных пунктом 4.3.3, педагогическому работнику по каждому показателю устанавливаются коэффициенты, которые затем последовательно перемножаются. Произведение указанных коэффициентов дает искомый единый показатель.

4.4. При расчете оклада педагогического работника выводится единый показатель повышающего коэффициента (К) посредством умножения коэффициента из пункта 4.3.2 на общий коэффициент из пункта 4.3.3. (см. Таблица 2)

Таблица 2 Расчёт индивидуальных коэффициентов

		нач шк	рус, лит., математ.	иностр., химия	ист., общ., право, геогр., биол.	физика	физ-ра, технол., икт
Класс общеобразовательный	1	1,18	1,25	1,15	1,05	1,1	1
Класс делится на две группы	2	2,36	2,50	2,30	2,10	2,2	2

## 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

5.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты не менее 70% для педагогических работников и не более 30% для АУП и МОП:

5.2.1. Система стимулирующих доплат образовательного учреждения включает в себя постоянные доплаты, устанавливаемые на определенный срок, но не более одного учебного года и

единовременные выплаты. Стимулирующие доплаты могут выплачиваться из стимулирующей части фонда оплаты труда и/или за счет экономии средств по фонду оплаты труда учреждения.

### 5.2.2. Постоянные доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы:

№	Критерии	Сумма
1.	Руководство предметными методическими и творческими объединениями педагогов	Из расчета 200 рублей за каждого человека
2.	Выполнение обязанностей администратора электронного журнала	6000 руб.
3.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в рамки должностных обязанностей по работе с социальными партнерами	3000 руб
4.	Организация работы школьного медиа-центра 1. выпуск школьного печатного издания (газеты) 2. выпуск передач школьного радио 3. выпуск передач школьного телецентра	3000 руб 3000 руб 10000 руб
5.	Обеспечение методического уровня организации руководство объединениями педагогов (проектными командами)	3000 руб
6.	Ведение протоколов педагогических советов	2500 руб
7.	Выполнение дополнительной работы, не входящей в рамки должностных обязанностей связь с общественными организациями	6000 руб
8.	Выполнение обязанностей руководителя школьного музея	5000 руб
9.	Кураторство направлением внеурочной деятельности	5000 рублей
10.	Выполнение обязанностей диспетчера расписания	7000 руб
11.	Выполнение обязанностей администратора школьного сайта	7000 рублей
12.	Выполнение обязанностей руководителя методического объединения классных руководителей	5000 руб
13.	Выполнение обязанностей лаборанта	2000 руб
14.	Выполнение работ по благоустройству пришкольного участка	3000 руб
15.	Организация волонтерского движения учащихся	5000 руб
16.	Обеспечение работы звуковоспроизводящей аппаратуры, усилителей, музыкального сопровождения общешкольных мероприятий	5000 руб
17.	Обеспечение работы мультимедийной аппаратуры, видеоаппаратуры, видеосопровождения общешкольных мероприятий	5000 руб
18.	Дополнительные трудозатраты при организации обучения и воспитания детей РАС	5000 руб
19.	Выполнение работы по учету военнообязанных	1000 руб
20.	Выполнение оформительской деятельности	4000 руб
21.	Курирование работы совета отцов школы	3000 руб
22.	Организация мониторингов в рамках региональной инновационной площадки.	3000 руб
23.	Организация работы совета корреспондентов классов	4000 руб
24.	За увеличение объема работ по коррекционно-развивающей деятельности (для психолога) в условиях превышения наполняемости классов	6000 руб
25.	Организация работы в рамках региональной	5000 руб

	инновационной площадки	
26.	Организация работы родительского патруля	3000 руб
27.	Организация работы со школьным архивом	1500 руб
28.	Исполнение функций контрактного управляющего	8000 руб
29.	Курирование работы совета профилактики школы	5000 руб
30.	Обеспечение консультации и технической поддержки учителей школы при работе с локальной сетью и ресурсами сети Интернет, проведение подготовки для работников школы.	10000 руб
31.	Непрерывный стаж работы (свыше 15 лет) библиотечным работникам	45% от ставки (оклада)
32.	Руководство спортивным клубом школы	5000 руб
33.	1.Обеспечение работы спортивной площадки и техники безопасности на ней 2. Обеспечение работы тренажерной площадки и техники безопасности на ней	4000 руб 4000 руб
34.	Обеспечение работы спортивного зала и техники безопасности в нем	4000 руб
35.	Участие в следственных действиях, заседаниях районных судов по запросам правоохранительных органов в отношении несовершеннолетних	3000 руб
36.	Курирование наполнения единой онлайн-платформы размещения ежедневных меню ЕСХД «Мониторинг питания»	3000 руб.
37.	Эффективная, результативная деятельность, направленная на сохранение, пополнение и развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий	4000 руб
38.	Активное сотрудничество с библиотеками города Калуги	2000 руб
39.	Участие в разрешении непредвиденных ситуационных проблем школы	2500 руб
40.	Расширение объема, связанного с активной работой по укреплению и развитию материальной базы школы	5000 руб
41.	Изменение объема работ по содержанию школьной территории (весенне-летние работы на пришкольном участке, сложные и напряженные работы в зимний период, работы по благоустройству школьных и прилегающих территорий)	12000 руб
42.	Изменение объема работ по содержанию школьного здания	1000 руб
43.	Расширение зон обслуживания по содержанию хозяйственных помещений и пристроек.	1600 руб
44.	Расширение зон обслуживания (сторожам) (устранение выявленных мелких неисправностей)	12000 руб
45.	Ведение табелей замещения уроков	3000 руб
46.	Изменение объема работ по содержанию школьного здания, возникающих в связи с длительной эксплуатацией сетей и сооружений, сложность и напряженность, выполнение санитарно-гигиенических и противопожарных требований	12000 руб
47.	Расширение зон обслуживания (ремонт мебели в учебных кабинетах)	10000 руб
48.	Ненормированный рабочий день, связанный с	

	устранением технических неполадок, создание условий, необходимых для проведения учебно-воспитательного процесса	10000 руб
49.	Расширение зон обслуживания (техническое обеспечение, наладка ПО для пункта проведения ЕГЭ)	10000 руб
50.	Оперативное устранение технических неполадок и облуживание техники школы, в том числе задействованной в учебно-воспитательном процессе	5000 руб
51.	Расширение зон обслуживания (подготовка к проведению дополнительных лабораторных работ).	3000 руб
52.	Подготовка документов при электронном взаимодействии	2000 руб
53.	Оперативный контроль за качественным и исправным состоянием оборудования	2000 руб
54.	Выполнение обязанностей администратора официального сайта юридического лица «Госуслуги»	4000 руб
55.	Подготовка документов по личному составу к архивному хранению и работа с архивными документами.	2000 руб
56.	Ведение электронной базы данных сотрудников Выполнение обязанностей администратора электронного журнала (ведение личных карточек сотрудников).	8000 руб
57.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация деятельности, создание предметно-развивающей среды) при реализации коррекционно-развивающих программ для детей с ОВЗ.	4000 руб
58.	Выполнение работ по ведению тарификации, штатного расписания и курирования работы комиссии по стимулирующим выплатам школы	10000 руб
59.	Техническая поддержка во время проведения ВПР, мониторингов	5000 руб
60.	Координация деятельности органов общественного соуправления -совета родителей, -совета обучающихся, -уполномоченных по правам учащихся и т.п.	3000 руб
61.	Заполнение личных карточек вновь прибывших учащихся в электронном журнале	2000 руб
62.	Выполнение работы по организации гражданской обороны и предупреждению ЧС	3000 руб
63.	Управление проектом, направленным на нововведение, принятым на реализацию	10000 руб
64.	Организация работы комиссии по служебным расследованиям	4000 руб
65.	Организация работы по созданию банка педагогического опыта в школе	2500 руб
66.	Ежемесячная надбавка молодым специалистам (в первый год работы, и во второй год работы)	3000 руб
67.	Реализация программ опытно-экспериментальной деятельности образовательного учреждения	5000 руб
68.	Руководство творческой группой учителей по работе со слабоуспевающими	5000 руб
69.	Обеспечение работы мастерской и техники безопасности	5000 руб.



	на ней	
70.	Заполнение баз данных Навигатора дополнительного образования детей в Калужской области	3000 руб.
71.	Координация работы Совета ветеранов школы	3000 руб
72.	Ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы воспитательного процесса	3000 руб
73.	Выполнение работ требующих значительных временных затрат при работе с компьютерной техникой.	3000 руб
74.	Выполнение обязанностей администратора официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях bus.gov.ru	2000 руб.
75.	Курирование программного модуля Барс-балансодержатель	2000 руб.
76.	Обеспечение музыкального, творческого сопровождения учащихся и педагогических работников	3000 руб.
77.	Интенсивность труда в условиях устаревшего компьютерного оборудования.	1000 руб.
78.	Работа по реализации двух (более) общеобразовательных программ (адаптированной программы)	1500 руб.
79.	Выполнение работы по ведению реестра сведений о документах об образовании.	2000 руб.
80.	Курирование работы и ведение делопроизводства по ИУП (ускоренное обучение)	2000 руб
81.	Курирование работы и ведение делопроизводства по ЗОЖ	1500 руб
82.	Курирование работы и ведение делопроизводства по семейному обучению	2000 руб
83.	Организация работы по проведению антикоррупционной деятельности в коллективе	2000 руб
84.	Организация работы по охране труда, антитеррористической защищенности и комплексной безопасности	3000 руб
85.	Дополнительные трудовые затраты при организации подготовки к творческим конкурсам	3000 руб
86.	Организация работы в рамках взаимодействия с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	7000 руб
87.	Курирование работы и ведение делопроизводства по надомному обучению	3000 руб
88.	Организация работы по оказанию помощи детям испытывающим затруднения в освоении программы	2000 руб
89.	Выполнение обязанностей администратора программного комплекса WEB-Торги-КС - портала государственных и муниципальных закупок	2500 руб.
90.	Работа в программе СБИС	9000 руб.
91.	Выполнение обязанностей специалиста по охране труда работников	5000 руб.
92.	Выплаты за организацию и ведение наставнической деятельности	1500 руб
93.	Выполнение обязанностей руководителя методического центра наставников – «Центра компетенций»	5000 руб
94.	Выполнение работ на портале «Работа в России»	5000 руб
95.	За ведение базы данных ОГЭ и ЕГЭ	10000 руб
96.	Расширение зон обслуживания (увеличение убираемой	8000 руб

	площади)	
97.	Дополнительные трудозатраты при организации обучения и воспитания детей в классе СКК	7000 руб
98.	Выполнение обязанностей технического специалиста при проведении школьного этапа всероссийской олимпиады школьников	2000 руб

5.2.2.1. Доплата за выполнение функций классного руководителя из расчета 3000 рублей в месяц в классе наполняемостью не менее 25 человек (в соответствии с «Порядком и условиями выплаты и размера доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций», утвержденным приказом министерства образования и науки Калужской области от 22.03.2018 № 348)

5.2.2.1.1. Для классов с наполняемостью менее 25 человек размер доплаты рассчитывается пропорционально фактической численности обучающихся в классе.

5.2.2.1.2. Работникам, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух или более классах. Размер доплат определяется как сумма доплат за классное руководство по каждому классу. В этом случае размер получаемой доплаты может превышать 3000 рублей.

5.2.2.1.3. Доплата работникам за выполнение функций классного руководителя производится за фактически отработанное время. В том числе:

- за время отмены в установленном порядке учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям;
- за время нахождения работника в командировке.

5.2.2.1.4. При изменении численности обучающихся в классе, влекущем изменение размера доплаты. Ее перерасчет осуществляется с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором произошло изменение численности обучающихся.

5.2.2.1.5. Доплаты работникам за выполнение функций классного руководителя во время каникул (в том числе летних производится исходя из количества обучающихся в соответствующем классе на 1-е число месяца, в котором начались каникулы).

5.2.3. Доплату в размере 1500 рублей в месяц работникам, которым присвоено почетное звание Российской Федерации (за исключением звания «Народный учитель Российской Федерации»)

5.2.4. Доплату в размере 1000 рублей в месяц работникам, имеющим государственные награды Российской Федерации, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения».

5.2.5 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по результатам труда в пределах фонда оплаты труда МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №15» г. Калуги с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

5.2.6 Стимулирование учителей осуществляется с учетом утвержденных критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности учителя.

5.2.7 Накопление первичных данных портфолио учителя для ходатайства в комиссию о распределении стимулирующих выплат ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля, решения методического объединения, в которое входит данный педагогический работник.

5.2.8 За определённый период работы подводятся итоги согласно таблице «5.2.9 Критерии для расчёта выплат стимулирующего характера части оплаты труда педагогических работников» (пункт 5.2.9 данного Положения).

### 5.2.9 Критерии для расчёта выплат стимулирующего характера части оплаты труда педагогических работников:

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Периодичность оценки	Сумма (руб.)	Основания для расчета выплат
<b>1.Результативность деятельности</b>				
1.1.	Успеваемость обучающихся на этапе ЕГЭ 100% по обязательным предметам	По достижению результата	<b>1500 руб.</b>	На основании протоколов экзаменов
1.2.	Успеваемость обучающихся на этапе ЕГЭ 100% по предметам по выбору	По достижению результата	<b>1000 руб.</b>	На основании протоколов экзаменов
1.3.	Успеваемость обучающихся на этапе ОГЭ 100% по обязательным предметам	По достижению результата	<b>1000 руб.</b>	На основании протоколов экзаменов
1.4.	Успеваемость обучающихся на этапе ОГЭ 100% по предметам по выбору	По достижению результата	<b>500 руб.</b>	На основании протоколов экзаменов
1.5.	Качество знаний обучающихся на этапе ЕГЭ выше общегородского показателя	По достижению результата	<b>1500 руб.</b>	На основании протоколов экзаменов, справки заместителя директора по УВР
1.6.	Качество знаний обучающихся на этапе ОГЭ выше общегородского	По достижению результата	<b>1000 руб.</b>	На основании протоколов экзаменов, справки заместителя директора по УВР
1.7.	Результативность выполнения учащимися работ ЕГЭ 90-100%	По достижению результата	<b>500 руб. за каждого ребенка</b>	На основании протоколов экзаменов, справки заместителя директора по УВР
1.8.	Подготовка обучающихся – победителей предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету: ➢ муниципальный уровень ➢ региональный уровень ➢ федеральный уровень	По достижению результата	<b>3000 руб.</b>	На основании наградных документов, справка
			<b>4000руб.</b>	
			<b>7000 руб.</b>	
1.9.	Подготовка обучающихся – призеров, лауреатов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету: ➢ муниципальный уровень ➢ региональный уровень ➢ федеральный уровень	По достижению результата	<b>2000 руб.</b>	На основании наградных документов, справка заместителей директора по УВР
			<b>3500 руб.</b>	
			<b>5000 руб.</b>	
1.10.	Подготовка обучающихся – участников (с высоким рейтингом) предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету: ➢ муниципальный уровень ➢ региональный уровень ➢ федеральный уровень	По достижению результата	<b>1000 руб.</b>	На основании наградных документов, справка заместителей директора по УВР
			<b>1500руб.</b>	
			<b>2000 руб.</b>	
1.11.	Подготовка команды – победителя к участию в спортивных и военизированных соревнованиях, несению караульной службы, участию в творческих смотрах и конкурсах, интеллектуальных турнирах: ➢ муниципальный уровень ➢ региональный уровень ➢ федеральный уровень	По достижению результата	<b>2000 руб.</b>	На основании наградных документов, справка заместителей директора по УВР, ВР
			<b>3000руб.</b>	
			<b>5000 руб.</b>	
1.12.	Подготовка команды – призера (лауреата) к участию в спортивных и военизированных соревнованиях, несению караульной службы, участию в творческих смотрах и конкурсах, интеллектуальных турнирах, социально-значимых мероприятиях: ➢ муниципальный уровень ➢ региональный уровень ➢ федеральный уровень	По достижению результата	<b>1500 руб.</b>	На основании наградных документов, справка заместителей директора по УВР, ВР
			<b>2500 руб.</b>	
			<b>4500 руб.</b>	
1.13.	Подготовка команды – к участию (с высоким результативным рейтингом) в спортивных и военизированных соревнованиях, несению караульной службы, участию в творческих смотрах и конкурсах, интеллектуальных турнирах, социально-значимых мероприятиях: ➢ муниципальный уровень ➢ региональный уровень ➢ федеральный уровень	По достижению результата	<b>1000 руб.</b>	На основании наградных документов, справка заместителей директора по УВР, ВР
			<b>2000 руб.</b>	
			<b>4000 руб.</b>	
1.14.	Подготовка обучающихся – победителей	По достижению		На основании наградных документов,

	олимпиад, конференций, творческих конкурсов: ➤ муниципальный уровень	результата	2000 руб.	справка заместителей директора по УБР, ВР	
	➤ региональный уровень		3000руб.		
	➤ федеральный уровень		5000 руб.		
1.15.	Подготовка обучающихся – призеров, лауреатов олимпиад, конференций, творческих конкурсов: ➤ муниципальный уровень	По достижению результата	1500 руб.	На основании наградных документов, справка заместителей директора по УБР, ВР	
	➤ региональный уровень		2500 руб.		
	➤ федеральный уровень		4500 руб.		
1.16.	Подготовка обучающихся – участников (с высоким рейтингом) олимпиад, конференций, творческих конкурсов: ➤ муниципальный уровень	По достижению результата	1000 руб.	На основании наградных документов, справка заместителей директора по УБР, ВР	
	➤ региональный уровень		1500 руб.		
	➤ федеральный уровень		2000 руб.		
1.17.	Отзыв родителей обучающихся по поводу качества преподавания и воспитательной работы (положительная публикация в СМИ, письменная благодарность в адрес руководства школой, письменный отзыв и т.п.)	По достижении результата	1000 руб.	Благодарности, копии статей, письменный отзыв	
1.18	Подготовка публикаций обучающихся ➤ муниципальный уровень	По достижении результата	1000 руб	Сертификат, свидетельство о публикации, копия статьи	
	➤ региональный уровень		2000 руб		
	➤ федеральный уровень		3000 руб		
<b>2. Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность)</b>					
2.1.	Участие педагога в организации ГИА (за каждый экзамен): ➤ в качестве организатора ➤ в качестве члена ГЭК ➤ в качестве технического специалиста ➤ в качестве резерва руководителя ППЭ ➤ в качестве руководителя ППЭ	В учебном году следующем за участием в организации ГИА	500руб.	График проведения Служебная записка	
			700 руб.		
			800 руб.		
			700 руб.		
			900 руб.		
2.2.	Распространение передового педагогического опыта в печатных изданиях, входящих в рейтинговый список: ➤ муниципальный уровень	По достижении результата	1000 руб	Сертификат, свидетельство о публикации, копия статьи  При соавторстве сумма делится на количество соавторов	
			➤ региональный уровень		2000 руб
			➤ федеральный уровень		3000 руб
2.3.	Распространение опыта работы творческих групп, проведение открытых уроков, мастер – классов: ➤ уровень учреждения ➤ муниципальный уровень ➤ региональный уровень ➤ федеральный уровень	По факту участия	1000 руб.	Свидетельство, сертификат участия, план работы школы, программа участия в мероприятии	
			➤ муниципальный уровень		2000 руб.
			➤ региональный уровень		2500 руб.
			➤ федеральный уровень		3000 руб
2.4.	Личное участие в комплексных профессиональных конкурсах: ➤ муниципальный уровень - участник - финалист - призер, лауреат - победитель	По результатам участия	3000 руб. 5000руб. 8000 руб. 10000 руб.	Наградные документы, итоговые протоколы конкурсов, конференций	
			➤ региональный уровень - участник -призер, лауреат - победитель		4000 руб. 8000руб. 15000руб.
			➤ федеральный уровень - участник - призер, лауреат -победитель		10000 руб. 15000 руб. 20000 руб.
2.5.	Личное участие в краткосрочных профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях: ➤ муниципальный уровень -участник - финалист - призер, лауреат -победитель	По результатам участия	1000 руб. 1500 руб. 2500 руб. 3000 руб.	Наградные документы, итоговые протоколы конкурсов, конференций	
			➤ региональный уровень - участник - финалист -призер, лауреат -победитель		1500 руб. 2000 руб. 3500 руб. 4000 руб

	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ федеральный уровень</li> <li>- участник</li> <li>- финалист</li> <li>- призер, лауреат</li> <li>- победитель</li> </ul>		<b>2000 руб.</b> <b>3000 руб.</b> <b>4000 руб.</b> <b>5000 руб.</b>	
2.6.	<p>Личное участие в заочных краткосрочных профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, тестированиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ муниципальный уровень</li> <li>- участник</li> <li>- призер, лауреат</li> <li>- победитель</li> </ul>	По результатам участия	<b>500 руб.</b> <b>1000 руб.</b> <b>1500 руб.</b>	Наградные документы, итоговые протоколы конкурсов, конференций
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ региональный уровень</li> <li>- участник</li> <li>-призер, лауреат</li> <li>-победитель</li> </ul>		<b>500 руб.</b> <b>1250 руб.</b> <b>1500руб.</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ федеральный уровень</li> <li>- участник</li> <li>- дипломант</li> <li>- призер, лауреат</li> <li>-победитель</li> </ul>		<b>500 руб.</b> <b>1000 руб.</b> <b>1500 руб.</b> <b>2000 руб.</b>	
2.7.	<p>Участие в командных профессиональных конкурсах, грантах и т.д.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник</li> <li>- призер, лауреат</li> <li>- победитель</li> </ul>	По результатам участия	<b>1000 руб.</b> <b>2500руб.</b> <b>3000 руб.</b>	Наградные документы, итоговые протоколы конкурсов, конференций
2.8.	<p>Вклад в подготовку и проведение методических мероприятий школьного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- педагогического совета</li> <li>- методического объединения</li> </ul>	По факту участия	<b>1000 руб.</b> <b>500 руб.</b>	Выписка из протоколов заседания
2.9.	<p>Подготовка продукта инновационной деятельности педагога</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ муниципальный уровень</li> <li>➤ региональный уровень</li> <li>➤ федеральный уровень</li> </ul>	По результату участия	<b>2000 руб.</b> <b>3000 руб.</b> <b>4000 руб.</b>	Сертификат, свидетельство, программа участия
2.10.	Оказание разовой методической помощи коллегам при подготовке к конкурсам, семинарам	По факту предоставления помощи	<b>500 руб. за один раз</b>	Отзыв
2.11.	<p>Участие в методических семинарах</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация мероприятия</li> <li>- доклад</li> <li>- мастер-класс, открытый урок, открытое занятие</li> </ul>	По результату участия	<b>1000 руб.</b> <b>1000 руб.</b> <b>1500 руб.</b>	Буклет, программа участия, план работы школы
2.12.	<p>Личное участие в работе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований, конференций, аттестационных комиссиях (при условии отсутствия оплаты данной работы сторонними организациями)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ муниципальный уровень</li> <li>➤ региональный уровень</li> <li>➤ федеральный уровень</li> </ul>	По факту участия за 1 день	<b>1000 руб.</b> <b>3000 руб.</b> <b>5000 руб.</b>	Приказ привлечения к работе
2.13.	Создание и систематическое использование учителем собственных ЭОР к уроку (не менее 75% к уроку), разноуровневых заданий, рейтинговой системы оценки знаний, разноуровневой системы домашних заданий	Раз в четверть	<b>2000 руб.</b>	Справка по результатам посещений заместителей директора по УВР
2.14.	Дополнительные трудовозатраты при организации индивидуального обучения детей с девиантным поведением	По факту выполнения работ	<b>3000 руб.</b>	Отзыв
2.15.	Консультативно-коррекционная помощь педагогическим работникам по работе с электронным журналом	По факту выполнения работ	<b>2000 руб.</b>	Отзыв
2.16.	Наставническая работа с обучающимися при организации ими различных мероприятий (лекторские группы и т.п.)	По факту участия	<b>1000 руб.</b>	На основании отзыва
2.17.	<p>Выполнение работы, связанной с дополнительными временными затратами по организации отдыха детей</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- при организации образовательной экскурсии во вне учебное время</li> <li>- при проведении однодневной загородной экскурсии</li> <li>- при проведении многодневной загородной поездки (похода)</li> </ul>	По факту выполнения работ	<b>500 руб</b> <b>1500 руб;</b> <b>3000 руб в сутки</b>	По факту проведения
2.18.	Дополнительные временные трудовозатраты при организации повышения квалификации без отрыва от основной деятельности	По факту выполнения работ	<b>до 5000 руб</b>	По факту получения сертификата
2.19.	Дополнительные временные трудовозатраты	По факту		Наличие приказа

	при работе со студентами во время практики	выполнения работ	до 5000 руб	
2.20	Дополнительные временные трудовозатраты связанные с посещением семинаров	1 раз в полугодие	3000 руб	По факту участия
<b>3. Соблюдение исполнительской дисциплины</b>				
3.1.	Организация мероприятий общешкольного значения, связанная с дополнительными временными затратами: - на параллель, уровень - группу учащихся	По факту выполненных работ	за каждое мероприятие 1000 руб. - 500 руб.	Отзыв, наличие подтверждающих документов на сайте школы
3.2.	Профилактика правонарушений среди несовершеннолетних в классах, где преподает педагогический работник	По итогам четверти	3000 руб.	Справка, акт, дневник учителя
3.3	Дополнительные трудовозатраты при организации распечатки дидактических и методических материалов	По факту выполненных работ	600 руб.	Наличие подтверждающих документов
3.4	Дополнительные трудовозатраты при формировании различных баз данных в соответствии с запросами.	По факту выполненных работ	3000 руб.	Наличие подтверждающих документов
3.5	Дополнительные трудовозатраты при организации обучения в отсутствие закрепленного учебного кабинет	Раз в полугодие	5000 руб	Наличие подтверждающих документов
3.6	Дополнительные трудовозатраты при сопровождении обучающихся на значимые мероприятия.	По факту выполненных работ	до 1000 руб	Справка, акт, дневник учителя
<b>4. Сохранение здоровья обучающихся</b>				
4.1.	Участие педагога в организации отдыха детей: - работа начальником лагеря; - работа заместителем начальника лагеря; - организация и проведение загородной экскурсии согласно утвержденному плану работы.	По факту выполнения работ	3000руб. 2500 руб. 1000руб.	Приказ
4.2.	Работа по обеспечению полного охвата учащихся горячим питанием	Раз в четверть	2000 руб.	Справка заместителя директора по УВР
4.3.	Внедрение здоровые сберегающих технологий	По факту применения	2000 руб.	Фото, наличие подтверждающих материалов на сайте школы
4.4.	Организация работ с обучающимися по обеспечению информационной безопасности	По факту выполненных работ	2000 руб.	Фото, наличие подтверждающих материалов на сайте школы
4.5	Организация своевременной профилактической работы с обучающимися с девиантным поведением.	По факту выполненных работ	2000 руб.	Фото, наличие подтверждающих материалов, дневник учителя
4.6	Организация мероприятий в рамках проекта «Нескучные досуги»	По факту выполненных работ	1300 руб.	Фото, наличие подтверждающих материалов, дневник учителя
4.7	За участие в работе творческих групп учителей по выработке инновационного продукта.	По факту выполненных работ	5000 руб	Фото, наличие подтверждающих материалов, дневник учителя
4.8	Участие педагога в организации отдыха детей в круглосуточном загородном лагере (с выездом из города)	По факту выполненных работ	3000 руб за 1 день	Приказ по школе
<b>5. Участие в общественной социально-значимой деятельности</b>				
5.1.	Мероприятия, повышающие имидж ОО - уровень учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	По факту проведения	3000 руб. 5000 руб. 7000 руб. 10000 руб.	Фото, наличие подтверждающих документов на сайте школы
5.2	Работа с социальными партнерами	По факту участия	2000 руб.	Фото, наличие подтверждающих материалов на сайте школы
5.3	Организация мероприятий с родителями	По факту проведения	1000 руб	Фото, наличие подтверждающих материалов, дневник учителя
5.4	Дополнительные трудовозатраты при разработке мероприятий, повышающих имидж ОО	По факту участия	5000 руб	Фото, наличие подтверждающих материалов на сайте школы
5.5	Системное использование в образовательном процессе проектно-исследовательской и творческой деятельности учащихся	Раз в полугодие	4000 руб	Внутришкольный контроль

**6. Виды выплат стимулирующего характера для социального педагога**

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании	Периодичность оценки	Сумма, руб.	Основания для расчета выплат
---	---	----------------------	-------------	------------------------------

	критериев			
6.1	Достижение результатов по профилактике преступлений, правонарушений несовершеннолетними обучающимися за последние 6 месяцев	По полугодию	<b>5000 руб.</b>	Справка
6.2	Организация и проведение общешкольных мероприятий по профилактике ПАВ, наркомании, табакокурении и др.	По факту проведения	<b>2000 руб.</b>	Фото, наличие подтверждающих материалов на сайте школы)
6.3	Активное участие педагога в методической работе социальных педагогов КГИРО	По факту проведения	<b>2000 руб.</b>	Протоколы, буклеты, программы участия
6.4	Привлечение педагога к участию в следственных и судебных действиях в интересах несовершеннолетних	По факту участия	<b>2000 руб.</b>	Приказ
6.5	Участие в работе творческой группы социальных педагогов Калужской области	По факту участия	<b>2000 руб.</b>	Выписка из приказ, план работы, приказ
6.6	Участие педагога в организации занятости детей в период каникул	По факту выполненных работ	<b>2000 руб.</b>	Справка

## 7. Виды выплат стимулирующего характера для педагога-психолога

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Периодичность оценки	Сумма, руб.	Основания для расчета выплат
7.1	Подготовка обучающихся – победителей олимпиад, конференций, конкурсов: ➢ муниципальный уровень	Декабрь	<b>2000 руб.</b>	Наградные документы, протоколы мероприятий
	➢ региональный уровень		<b>3000руб.</b>	
	➢ федеральный уровень		<b>5000 руб.</b>	
7.2.	Подготовка обучающихся – призеров, лауреатов олимпиад, конференций, конкурсов: ➢ муниципальный уровень	Декабрь	<b>1500 руб.</b>	Наградные документы, протоколы мероприятий
	➢ региональный уровень		<b>2500 руб.</b>	
	➢ федеральный уровень		<b>4500 руб.</b>	
7.3.	Подготовка обучающихся – участников (с высоким рейтингом) олимпиад, конференций, конкурсов: ➢ муниципальный уровень	Декабрь	<b>500 руб.</b>	Наградные документы, протоколы мероприятий
	➢ региональный уровень		<b>700 руб.</b>	
	➢ федеральный уровень		<b>1000 руб.</b>	
7.4.	Организация мероприятий общешкольного значения, связанная с дополнительными временными затратами.	По факту выполненных работ	<b>200 руб. за каждое мероприятие</b>	Отзыв
7.5.	Участие педагога в организации ГИА	Ноябрь	<b>200 руб. за участие</b>	Протокол, график проведения
7.6.	Распространение передового педагогического опыта в печатных изданиях, входящих в рейтинговый список: ➢ муниципальный уровень	По достижении результата	<b>1000 руб</b>	Свидетельство, сертификат участия, план работы школы, программа участия в мероприятии
	➢ региональный уровень		<b>2000 руб</b>	
	➢ федеральный уровень		<b>3000 руб</b>	
7.7.	Распространение опыта работы творческих групп, проведение открытых уроков, мастер – классов: ➢ федеральный уровень	По факту участия	<b>2000 руб.</b>	Свидетельство, сертификат участия, план работы школы, программа участия в мероприятии
	➢ региональный уровень		<b>1500 руб.</b>	
	➢ муниципальный уровень		<b>1000 руб.</b>	
7.8	Личное участие в краткосрочных профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях: ➢ муниципальный уровень -участник - финалист - призер, лауреат -победитель	По результатам участия	<b>1000 руб.</b>	Наградные документы, итоговые протоколы конкурсов, конференций
			<b>1500 руб.</b>	
	<b>2000 руб.</b>			
	<b>2500 руб.</b>			
	➢ региональный уровень - участник -призер, лауреат -победитель		<b>1500 руб.</b>	
			<b>2500 руб.</b>	
➢ федеральный уровень - участник - призер, лауреат - победитель	<b>3000 руб.</b>			
	<b>3000 руб.</b>			
7.9	Личное участие в заочных краткосрочных профессиональных конкурсах, грантах,			Наградные документы, итоговые

	научно-практических конференциях: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ муниципальный уровень</li> <li>- участник</li> <li>- призер, лауреат</li> <li>- победитель</li> </ul>	По результатам участия	500 руб. 1000 руб. 1250 руб.	протоколы конкурсов, конференций
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ региональный уровень</li> <li>- участник</li> <li>-призер, лауреат</li> <li>-победитель</li> </ul>		750 руб. 1250 руб. 1500руб.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ федеральный уровень</li> <li>- участник</li> <li>- призер, лауреат</li> <li>-победитель</li> </ul>		1000 руб. 1500 руб. 2000 руб.	
7.10.	Участие в командных профессиональных конкурсах, грантах и т.д.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- участник</li> <li>- призер, лауреат</li> <li>- победитель</li> </ul>	По результатам участия	1000 руб. 2500руб. 3000 руб.	Наградные документы, итоговые протоколы конкурсов, конференций
7.11.	Подготовка продукта инновационной деятельности педагога <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ муниципальный уровень</li> <li>➤ региональный уровень</li> <li>➤ федеральный уровень</li> </ul>	По результату участия	500 руб. 1000 руб. 2000 руб.	Сертификат, свидетельство, программа участия
7.12.	Оказание разовой методической помощи коллегам при подготовке к конкурсам, семинарам	По факту предоставления помощи	500 руб. за один раз	Отзыв
7.13.	Участие в методических семинарах <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация мероприятия</li> <li>- доклад</li> <li>- мастер-класс, открытый урок, открытое занятие</li> </ul>	По результату участия	500 руб. 500 руб. 1000 руб.	Буклет, программа участия, план работы школы
7.14.	Мероприятия, повышающие имидж ОО <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень учреждения</li> <li>- муниципальный уровень</li> <li>- региональный уровень</li> <li>- федеральный уровень</li> </ul>	По факту проведения	2000 руб. 2500 руб. 3000 руб. 4000 руб.	Фото, наличие подтверждающих документов на сайте школы

## 8. Виды выплат стимулирующего характера для педагога-библиотекаря

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Периодичность оценки	Сумма, руб.	Основания для расчета выплат
8.1	Разработка планов и обеспечение полного, своевременного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана школы методической, учебной, научно-методической литературой с учетом профиля образовательных программ и оптимальным расходованием бюджетных средств.	По факту выполненных работ	2000 руб.	Справка
8.2	Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий.	В течение года	500 руб. за каждое	Фото, справка
8.3	Проведение читательских конференций, мероприятий на актуальные темы по вопросам воспитания обучающихся.	По факту проведения	1000 руб.	Справка, материалы выступлений
8.4.	Расширение образовательных возможностей обучающихся через неделю чтения, творческие конкурсы, издательскую деятельность и др. Подготовка обучающихся – победителей олимпиад, конференций, конкурсов:	Декабрь	2000 руб.	Наградные документы, протоколы мероприятий
			3000руб.	
			5000 руб.	
8.5.	Расширение образовательных возможностей обучающихся через неделю чтения, творческие конкурсы, издательскую деятельность и др. Подготовка обучающихся – призеров, лауреатов олимпиад, конференций, конкурсов:	Декабрь	1500 руб.	Наградные документы, протоколы мероприятий
			2500 руб.	
			4500 руб.	



5.2.10. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета общей суммы за отчетный период по каждому педагогу.

5.2.11 Премирование сотрудников производится по итогам месяца, четверти, полугодия, учебного года, за особые достижения или заслуги в области образования, конкретные результаты в работе.

5.2.12 Расчёт премий осуществляется на основании протоколов заседания комиссии о распределении стимулирующих выплат.

### 5.2.13 Критерии для расчёта выплат стимулирующего характера административно-управленческого персонала и младшего обслуживающего персонала

## 9. Виды выплат стимулирующего характера для заместителей директора по УВР, ВР

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Периодичность оценки	Сумма, руб.	Основания для расчета выплат
9.1.	Результаты организации методической работы курируемых МО в учреждении согласно рейтингу УО	По полугодиям	<b>2000 руб.</b>	Протокол, сборник «Калужское образование накануне учебного года»
9.2.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности: - уровень учреждения - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	По факту проведения	<b>2000 руб. 3000 руб. 4000 руб. 5000 руб.</b>	Буклет, программа, отзыв, фото
9.3.	Достижение образовательным учреждением призовых мест в смотрах (конкурсах): - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	По результату участия	<b>5000 руб. 7000 руб. 10000 руб.</b>	Наградные документы, протоколы участия
9.4.	Компенсация за участие в проведении государственной итоговой аттестации в качестве руководителя ППЭ или члена ГЭК (при условии отсутствия оплаты данной работы сторонними организациями)	По результату участия	<b>2000 руб.</b>	По результатам участия
9.5.	Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе, конференциях	По результатам работы	<b>5000 руб.</b>	Наградные документы, программа, буклет
9.6.	За использование новых компьютерных программ, направленных на эффективную подготовку и сдачу отчетности.	По результатам работы	<b>10000 руб.</b>	Наградные документы, материалы публикаций, справка
9.7.	Ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса. Разработка документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций, программ, проектов	По результатам работы	<b>3000 руб.</b>	Справка, наградные документы
9.8.	Активная деятельность детских общественных организаций по актуальным вопросам обучения и воспитания (конкурс «Лидерский старт», «Ученик года», «Конкурс на соискание премии Городской Управы города Калуги, учащимся др.)	По результатам участия	<b>3000 руб.</b>	Наградные документы, протоколы участия
9.9.	Создание системы проектной и мониторинговой деятельности; расширение спектра деятельности в области менеджмента, связанного с управлением и развитием образовательного учреждения.	По факту проведения	<b>1 500 руб.</b>	Справка
9.10.	Участие в методических семинарах - организация мероприятия - доклад - мастер-класс	По результату участия	<b>1000 руб. 2000 руб. 2500 руб.</b>	Буклет, программа участия, план работы школы
9.11.	Распространение передового педагогического опыта в печатных изданиях, входящих в рейтинговый список: ➤ муниципальный уровень ➤ региональный уровень	По достижении результата	<b>1000 руб. 2000 руб.</b>	Свидетельство, сертификат участия, план работы школы, программа участия в мероприятии  При соавторстве сумма делится на

	➤ федеральный уровень		<b>3000 руб.</b>	количество соавторов
9.12.	Личное участие в работе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований, конференций, аттестационных комиссиях (при условии отсутствия оплаты данной работы сторонними организациями) ➤ муниципальный уровень ➤ региональный уровень ➤ федеральный уровень	По факту участия за 1 день	<b>1000 руб. 3000 руб. 5000 руб.</b>	Приказ привлечения к работе

## 9. Виды выплат стимулирующего характера для заместителя директора по АХР.

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Периодичность оценки	Сумма, руб.	Основания для расчета выплат
10.1	Расширение объема работы, связанного с проведением мероприятий не школьного значения (городские и областные олимпиады, семинары, конференции и т.д.)	по мере получения результата	<b>5 000 руб.</b>	По факту выполненной работы
10.2	За интенсивность труда в условиях устаревшего школьного здания, систем отопления.	В течение года	<b>10 000 руб.</b>	По факту выполненной работы
10.3	Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона.	По мере необходимости	<b>7000 руб.</b>	По факту выполненной работы
10.4	За использование новых компьютерных программ, направленных на эффективную подготовку и сдачу отчетности	В течение года	<b>10 000 руб.</b>	По факту выполненной работы
10.5.	За расширение объема работ, связанных с активной деятельностью по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения	В течение года	<b>3000 руб.</b>	По факту выполненной работы
10.6.	За расширение деятельности по повышению безопасности и антитеррористической защищенности школы	В течение года	<b>2000 руб.</b>	По факту выполненной работы
10.7	Выполнение обязанностей администратора официального сайта ГИС «Энергоэффективность»	В течение года	<b>5000 руб</b>	По факту выполненной работы

## 11. Виды выплат стимулирующего характера для учебно-вспомогательного персонала

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Периодичность оценки	Сумма, руб.	Основания для расчета выплат
<b>Заведующая канцелярией, секретарь</b>	11.1. Расширение зон обслуживания (исполнение обязанностей курьера)	В течение года	<b>3 000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	11.2. Ведение ежемесячной, поквартальной и годовой отчетной документации для размещения на образовательных сайтах в сети Интернет.	В течение года	<b>2 000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	11.3. Работа с бухгалтерской документацией	В течение года	<b>5 000 руб.</b>	По факту выполненной работы
<b>Инженер</b>	11.4 Оформление необходимой базы данных для проведения ЕГЭ.	По мере необходимости	<b>3000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	11.5 Инициатива и реализации творческих идей по развитию компьютерных сетей.	В течение года	<b>2000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	11.6.Расширение зоны обслуживания (техническая поддержка) во время проведения семинаров, научно-практических конференций и т.п.)	В течение года	<b>500 руб. за каждое</b>	По факту выполненной работы

	11.7 Участие в мероприятиях, проводимых в образовательном учреждении, не школьного значения (предметные ученические олимпиады, конференции и т.д.)	По мере необходимости	<b>3000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	11.8. Помощь в организации выездных предметных мероприятий с использованием оборудования школы (выставок, конференций, т.д.)	По мере необходимости	<b>1000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	11.9. Помощь в организации мероприятий общешкольного значения, связанная с дополнительными временными затратами.	По мере необходимости	<b>2000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	11.10. Дополнительные трудозатраты при разработке мероприятий, повышающих имидж ОО	По факту участия	<b>5000 руб</b>	Фото, наличие подтверждающих материалов на сайте школы

## 12. Виды выплат стимулирующего характера для младшего обслуживающего персонала

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Периодичность оценки	Диапазон значений/ максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей за истекший период
<b>Рабочие по комплексному обслуживанию здания (уборке помещений)</b>	12.1 Проведение генеральных уборок после ремонтных работ.	В течение года	<b>6000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	12.2. Проведение уборок после проведения мероприятий не школьного значения (городские и областные олимпиады, семинары, конференции и т.д. )	В течение года	<b>3000руб.</b>	По факту выполненной работы
	12.3. Замещение отсутствующего работника на период больничного и (или) отпуска	По мере необходимости	<b>1000 руб.</b>	По факту выполненной работы за 1 рабочий день
	12.4. Стирка жалюзи и занавесей.	По мере необходимости	<b>2000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	12.5 Выполнение обязанностей гардеробщика.	По мере необходимости	<b>4000 руб.</b>	По факту выполненной работы
<b>Рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>	12.6. Выполнение сантехнических работ, не требующих специальных навыков.	В течение года	<b>5000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	12.7. Выполнение электротехнических работ (в пределах допуска)	По мере необходимости	<b>3000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	12.8. Ремонт мебели (замена комплектующих, переклейка, перетяжка и т. д.)	В течение года	<b>1000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	12.9. Подготовка школы к отопительному сезону.	По мере необходимости	<b>2000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	12.10. Своевременное и оперативное устранение аварийных ситуаций, связанных с погодными условиями, сбоями в функционировании учреждения, предупреждение последствий нештатных ситуаций.	В течение года	<b>до 10000 руб.</b>	По факту выполненной работы
<b>Рабочие по комплексному обслуживанию здания (по уборке территории)</b>	12.11. Уход за плодоносящими деревьями: побелка стволов, обрезка сухих веток. Покос газонной травы в летний период.	По мере необходимости	<b>2000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	12.12. Покраска бордюров, подкраска фасада здания школы и сарая.	По мере необходимости	<b>1000 руб.</b>	По факту выполненной работы

	12.13. Уборка территории после проведения мероприятий с большим количеством приглашенных лиц (семинары, праздники, соревнования, олимпиады и т.д.).	В течение года	<b>3000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	12.14. За работу в неблагоприятных погодных условиях.	В течение года	<b>3000 руб.</b>	Систематическая работа
<b>Сторожа</b>	12.15. Обслуживание пропускного режима и принятие мер по предупреждению ЧС при проведении мероприятий с большим количеством посторонних приглашенных лиц (семинары, праздники, конференции, олимпиады, соревнования и т.д.), в т. ч. в выходные дни.	В течение года	<b>3000 руб.</b>	По факту выполненной работы
	12.16. За работу с системой видеонаблюдения.	В течение года	<b>5000руб.</b>	Систематическая работа
	12.17 Соблюдение правил и мер антитеррористической защищенности учреждения в условиях не полного видеонаблюдения объекта	В течение года	<b>1000 руб.</b>	Систематическая работа
	12.18 Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (мониторинг состояния труб и радиаторов отопления в ночное время, проветривание учебных кабинетов в ночное время)	В течение года	<b>5000 руб.</b>	Систематическая работа

5.2.14. Выплаты за организацию и ведение деятельности по внедрению инноваций в образовательном учреждении в сумме 15000 руб.

5.2.15 Установить стимулирующие выплаты за дополнительные трудозатраты при организации работ по комплексно – методическому обеспечению и развитию кабинета в сумме 10000 руб.

5.2.16. Установить стимулирующие выплаты руководителям методических и творческих объединений педагогов за рост трудозатрат при организации инновационной деятельности методического объединения учителей и творческих групп учителей в сумме 7000 руб.

5.2.17 Установить стимулирующие выплаты педагогическим работникам за проведение дополнительных индивидуально-групповых занятий с обучающимися по факту проведения из расчёта за каждый час занятий от 130 рублей с учетом применения повышающих коэффициентов (по факту проведения занятий за отчетный период).

5.2.18 Установить стимулирующие выплаты за изменение объема работ в связи с конструктивными особенностями локальных сетей (эксплуатационные и технические характеристики) в сумме до 10000 руб.

5.2.19 Установить стимулирующие выплаты педагогическому, административно-управленческому и вспомогательному персоналу за рост трудозатрат при работе с электронным журналом при осуществлении контроля ведения электронного журнала учителями-предметниками, формирования и контроля соответствия календарно-тематического планирования, заполнении сведений об участниках образовательных отношений в сумме до 25000 руб.

5.2.20 Установить стимулирующие выплаты педагогам и административно-управленческому персоналу за дополнительные трудовые затраты при организации работы проблемно-творческих

групп (ПТГ), экспериментальных площадок, лабораторий педагогов (разработка методических рекомендаций, презентация результатов, подготовка публикаций и пр.) в сумме до 100000 руб.

5.2.21 Установить стимулирующие выплаты за особые условия труда и исполнение дополнительных трудовых функций в сумме 2000 руб.

5.2.22 Установить стимулирующие выплаты за экономное использование материальных ресурсов в сумме 3000 руб.

5.2.23 Установить стимулирующие выплаты за выполнение особо важных и срочных работ в сумме 3000 руб.

5.2.24 Установить стимулирующие выплаты за рост трудозатрат при работе с АИС «Сетевой город» при составлении календарно-тематического планирования в формате Excel с рабочей программой, заполнении сведений об участниках образовательных отношений в сумме 3000 руб.

5.2.25 Установить стимулирующие выплаты за внесение предложений по улучшению и оптимизации работы в сумме 2000 руб.

5.2.26 Установить стимулирующие выплаты за соблюдение зоны ответственности (самостоятельное решение вопросов входящих в компетенцию работника) в сумме 2000 руб.

5.2.27. Установить стимулирующие выплаты за изменение объема работ по содержанию школьного здания (в связи с ветхостью электропроводки и конструкций) в сумме до 10000 руб.

5.2.28 Установить стимулирующие выплаты за рост трудозатрат при работе над внедрением инновационных продуктов в сумме до 25000 рублей

5.2.29 Установить стимулирующие выплаты советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, мероприятий, мастер-классов, педагогических мастерских, конференций, открытых классных часов, организация творческих выставок в сумме до 100000 рублей

5.2.30 Установить стимулирующие выплаты работникам за деятельностное участие в разработке и проведении коллективно-творческих дел, педагогических мастерских, организация творческих выставок в сумме до 10000 рублей

### **5.3. Поощрительные выплаты:**

5.3.1. Установить поощрительные выплаты за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейными датами сотрудников – от 3000 до 5000 руб.

5.3.2. Установить поощрительные выплаты за многолетний добросовестный труд в данном учреждении (20-25 лет; 30-35; 40 и более лет) - от 500 до 10000 руб.

5.3.3. Установить поощрительные выплаты за многолетний добросовестный труд в данном учреждении и в связи с выходом на заслуженный отдых – до 15000 руб.

5.3.4. Установить поощрительные выплаты в связи с праздничными датами (статья 112 ТК РФ) и профессиональным праздником День учителя – от 1000 до 150000 руб.

5.3.5. Установить поощрительные выплаты за награды, полученные за текущий учебный год – от 2000-5000 руб.

- Грамота РФ,
- Почетный работник общего образования,
- Заслуженный учитель РФ,
- Грамота Минобразования и науки Калужской области,
- Грамота администрации города и т.д.

5.3.6 Поощрительные выплаты выплачиваются за счет экономии средств по фонду оплаты труда учреждения и/или из стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

5.5. Критерии премирования и категории сотрудников устанавливаются настоящим Положением и являются исчерпывающими.

5.6. Размеры стимулирующих и поощрительных выплат устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенных для этих целей. На стимулирующие и поощрительные выплаты может направляться экономия средств по фонду оплаты труда учреждения.

5.7. Премирование сотрудников школы производится по итогам работы за год, полугодие, квартал, месяц, к профессиональным праздникам, за особые достижения или заслуги в области образования, конкретные результаты в работе.

5.8. Премии по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения на основании аналитической информации о показателях деятельности работников

5.8. При наличии у работника дисциплинарного взыскания размер премии уменьшается с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, либо премирование сотрудника не производится.

5.9. Нормы раздела 5 настоящего Положения не распространяются на руководителя образовательного учреждения. Стимулирующие выплаты директору Школы устанавливаются из централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений на основании распоряжения Городского Головы городского округа «Город Калуга».

5.10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в соотношении: 70% - доля стимулирующей части для педагогического и учебно-вспомогательного персонала и 30% - доля стимулирующей части для административно-управленческого и обслуживающего персонала.

## **6. Выплата материальной помощи.**

6.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника;
- в связи с рождением ребенка;
- в целях социальной поддержки.

6.2. Материальная помощь выплачивается в размере не более 30000 руб.

6.3. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению работника за счет экономии средств по фонду оплаты труда учреждения и/или из стимулирующей части фонда оплаты труда.

## **7. Условия назначения стимулирующих выплат.**

7.1. Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, в течение предыдущего года.

7.2. Отсутствие дисциплинарных взысканий связанных с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.

7.3. Высокая исполнительская дисциплина и безупречное ведение школьной документации.

## **8. Условия снижения или отмены стимулирующих выплат**

8.1. В случае наложения дисциплинарного взыскания, связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций,

стимулирующие выплаты уменьшаются на 50% на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

8.2. В случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 1 год.

8.3. В случае наложения дисциплинарного взыскания не связанного с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты отменяются на период со времени издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания до момента снятия дисциплинарного взыскания.

## 9. Иные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу **1 сентября 2023 года**.

9.2. Все изменения в Положение вносятся в том же порядке и в той же форме, что и само Положение.

«Согласовано»

Председатель ПК



*Шатохина* Г.М. Шатохина

«Согласовано»

Председатель общешкольного родительского комитета

*Яшина*

Яшина В.С.

Ф.И.О. педагогического работника	Квалификационная категория, № приказа, дата	2020- 2021		2021- 2022		2022- 2023		2023- 2024		2024- 2025		2025- 2026		2026- 2027		2027- 2028		2028- 2029	
		I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Агеева Юлия Юрьевна	До двух лет в ОО			A															
Аветисян Кристина Аветисовна	Молодой специалист Приказ № 90-к 5.09.23											A							
Амелин Игорь Александрович	Первая приказ №722 от 26.05.2022 г.														A				
Андреева Юлия Вячеславовна	Высшая, Приказ №1282 от 28.08. 2019г.								A										
Артамонова Алла Геннадьевна	Высшая приказ №722 от 26.05.2022 г.														A				
Баранова Татьяна Викторовна	Высшая Приказ № 86 от 27.01.22														A				
Быкова Ольга Павловна	Высшая, Приказ № 2000 от 22.12.2022 г.															A			
Василенко Татьяна Ивановна	Соответствие заним.должности Приказ № 124 от 11.05.2021г												A						
Власова Юлия Ивановна	Молодой специалист 1.09.22 1.09.24									A									
Волкова Оксана Анатольевна	Первая приказ № 95 от 25.01.2024 г.																		A
Волошенков Даниил Сергеевич	Соответствие заним.должности Приказ № 390 от																A		

Добавлено примечание ((ПВ1)):

Добавлено примечание ((ПВ2R1)):



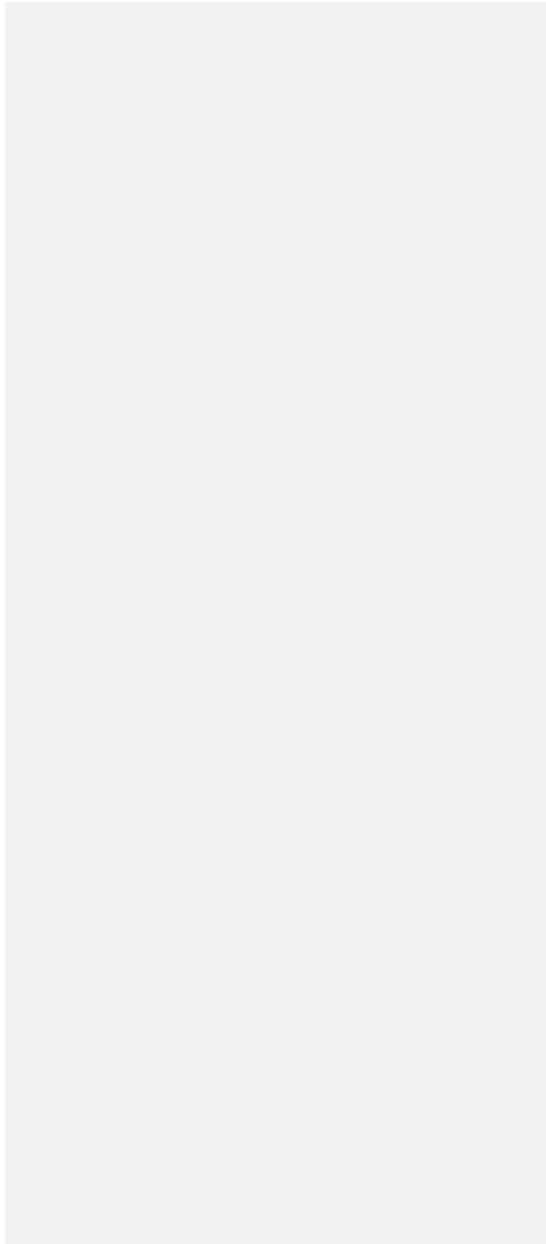








	29.10.2020г.																	
Юрьева Вадимовна	Елена Первая Приказ № 34 от 0.04.2020г.									А								



«Утверждаю»

Директор муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная  
школа № 15» г. Калуги  
«09» января 2024 г.

Е.В. Дроздова



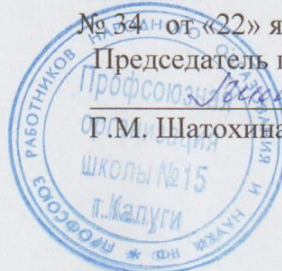
«Согласовано»

протоколом профсоюзного  
комитета

№ 34 от «22» января 2024 г.

Председатель профорганизации

Г.М. Шатохина



## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

### 1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 15» г. Калуги.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 15» г. Калуги и председателем профсоюзного комитета. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

### 2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
<b>1. Организационные мероприятия</b>	
1.1. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	По графику (1 раз в 3 года)
1.2. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	Ежегодно
1.3. Экспертиза, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №15» г. Калуги. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	2024 г.
1.4. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	По мере издания

1.5. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 декада августа
1.6. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Ежегодно на 1 сентября
1.7. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года 1 раз в четверть
1.8. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Ежегодно
<b>1. Технические мероприятия</b>	
2.1. Частичный ремонт помещений	По мере финансирования
2.2. Обновление знаков пожарной безопасности на объектах школьного здания	1 декада августа
2.3. Проверка норм освещения и уровня ионизации	1 раз в 2 года
2.4. Завоз песка для посыпания территории во время гололеда	По мере необходимости
2.5. Контроль за состоянием системы тепловодоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Постоянно
<b>2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	1 раз в год
3.2. Проверка санитарно-гигиенического состояния кабинетов.	1 раз в четверть
3.3. Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	1 раз в год
3.4. Регулярная проверка питьевого режима, замена посуды.	Постоянно
<b>3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>	
4.1. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством	в соответствии с действующим законодательством
4.2. Обеспечение техслужащих мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с действующим законодательством	Ежемесячно
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	в соответствии с действующим законодательством
<b>4. Мероприятия по пожарной безопасности</b>	
5.1. Экспертиза, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	По мере необходимости
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного	По мере

противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	необходимости
5.3. Выполнение предписаний Госпожнадзора	В соответствии с актом
5.4. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители, их перезарядка и др.)	По мере необходимости
5.5. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	2 раза в год





учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

2.1.11. Участие в управлении образовательным учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этого учреждения.

2.1.12. Участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации.

2.1.13. Объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.

2.1.14. Защиту профессиональной чести и достоинства, справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2.1.15. Прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории.

2.1.16. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

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

2.1.18. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.1.19. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

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

2.1.21. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.1.22. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **2.2. Работник обязан:**

2.2.1. Проектировать образовательный процесс на основе федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с учетом особенностей социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной.

2.2.2. Формировать у детей социальную позицию обучающихся на всем протяжении обучения в начальной школе.

2.2.3. Формировать метапредметные компетенции, умение учиться и универсальные учебные действия до уровня, необходимого для освоения образовательных программ основного общего образования.

2.2.4. Осуществлять проверку письменных работ и объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста, а также своеобразия динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек.

2.2.5. Организовывать учебный процесс с учетом своеобразия социальной ситуации развития первоклассника.

2.2.6. Корректировать учебную деятельность исходя из данных мониторинга образовательных результатов с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста (в том числе в силу различий в возрасте, условий дошкольного обучения и воспитания), а также своеобразия динамики развития мальчиков и девочек.

2.2.7. Проводить в четвертом классе начальной школы (во взаимодействии с психологом) мероприятия по профилактике возможных трудностей адаптации детей к учебно-воспитательному процессу в основной школе.

2.2.8. Осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета.

2.2.9. Способствовать формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы,

приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

2.2.10. Обоснованно выбирать программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы.

2.2.11. Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения.

2.2.12. Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, разрабатывать рабочие программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать их выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организовывать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую.

2.2.13. Обеспечивать достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов).

2.2.14. Давать оценку эффективности и результатов обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности.

2.2.15. Соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

2.2.16. Вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении.

2.2.17. Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

2.2.18. Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

2.2.19. Участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

2.2.20. Осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими).

2.2.21. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него ст. 1 настоящего трудового договора.

2.2.22. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.2.23. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.2.24. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

2.2.25. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

2.2.26. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

2.2.27. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

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

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, Работник должен быть

ознакомлен под роспись.

2.2.29. Выполнять иные обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым договором, должностной инструкцией и законодательством Российской Федерации к компетенции Работника.

### **3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.**

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору.

3.1.2. Принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

3.1.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.1.4. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

3.1.5. Проводить в соответствии с Положением об аттестации аттестацию Работника с целью выявления реального уровня профессиональной компетенции Работника.

3.1.6. Проводить в соответствии с Положением об оценке эффективности труда оценку эффективности деятельности Работника.

3.1.7. С согласия Работника привлекать его к выполнению отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности Работника.

3.1.8. С согласия Работника привлекать его к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

3.1.9. Изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.1.10. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором.

3.2.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего договора.

3.2.3. Обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.2.4. Обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.2.5. Обеспечивать Работнику равную плату за труд равной ценности.

3.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки, а также осуществлять иные выплаты в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.7. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.8. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

3.2.9. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

3.2.11. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4.12. Предоставлять представителям Работника полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения.

3.4.13. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.



4.4. Работнику учреждения может осуществляться выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей). Конкретный размер материальной помощи определяется решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

## **5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА. ОТПУСК.**

5.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для Работника устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.2. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) Работника устанавливается в размере \_\_\_\_\_ часов согласно учебному плану (учебным программам). Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, может устанавливаться только с письменного согласия Работника.

5.3. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками Работника, являются для него рабочим временем.

5.4. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью **56** календарных дней.

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

## **6. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ СОГЛАШЕНИЕМ, КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРом, НАСТОЯЩИМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРом**

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

6.2. Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором.

## **7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

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

7.3. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за прямой действительный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения.

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 несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного Работником третьим лицам.

7.4. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и (или) бездействием Работодателя.

7.5. Каждая из сторон обязана доказывать сумму причиненного ущерба.

## **8. ИЗМЕНЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЕ ДОГОВОРА**

8.1. Изменения и дополнения в настоящий трудовой договор могут вноситься по соглашению сторон в случаях изменения законодательства Российской Федерации (в части, затрагивающей права и интересы сторон настоящего трудового договора), по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора; в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Изменения и дополнения оформляются в письменной форме в виде дополнительных соглашений, которые являются неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

8.2. Работник вправе в одностороннем порядке (по собственному желанию) досрочно расторгнуть Договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ).

8.3. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ).

8.4. Работодатель вправе в одностороннем порядке расторгнуть Договор по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим законодательством о труде (статья 81 ТК РФ).

8.5. Настоящий трудовой договор может быть расторгнут по следующим дополнительным основаниям:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ);

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

### 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

9.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

9.4. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

### АДРЕСА И ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель	Работник
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 15» г. Калуги	
Адрес: 248016, г.Калуга, ул. Ф.Энгельса, д.12 Телефон: (4842) 53-19-87, 57-57-48	Паспорт: серия _____ номер _____ Выдан _____
ИНН: 4029017420	Адрес (с индексом): _____ Телефон: _____
Директор школы _____ /Т.Н. Дроздова/	Работник _____

С правилами внутреннего трудового распорядка, уставом, коллективным договором МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 15» г. Калуги ознакомлен(а) до подписания трудового договора

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

1 экземпляр трудового договора выдан \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

\_\_\_\_\_

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Средняя общеобразовательная школа № 15" города Калуги

(наименование организации)

Форма по  
ОКУД

по ОКПО

**ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

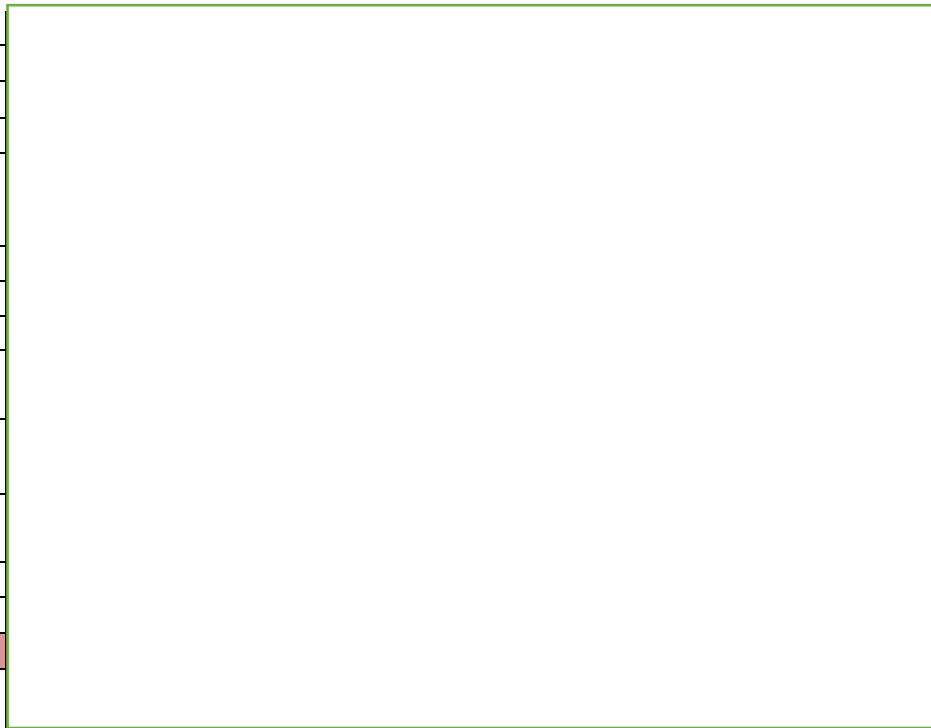
Номер документа	Дата составления
1	01.09.2023

на период с "01" сентября 2023 г.

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки и доплаты, руб.			Всего в месяц, руб.
наименование	код				доплата за вредность	доплата за ночное время	прочие доплаты и надбавки	
1	2	3	4	5	7	8	9	10
		Директор	1,00					
		Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3,00					
		Заместитель директора по воспитательной работе	1,00					
		Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1,00					
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	1,00					
		Преподаватель-организатор ОБЖ	1,00					
		Педагог-библиотекарь	1,00					



	Педагог-организатор	2,00
	Педагог-психолог	2,50
	Социальный педагог	1,00
	Воспитатель	3,50
	Педагог дополнительного образования (кружковая работа)	4,75
	Инженер I категории	1,00
	Секретарь-машинистка	1,00
	Заведующий канцелярией	1,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	5,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	2,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	15,00
	Сторож	3,00
	<b>Итого</b>	<b>50,75</b>
	Учитель	79,28
	<b>Всего</b>	<b>130,03</b>



Руководитель кадровой службы  
(директор)

\_\_\_\_\_

(должность)

Начальник отдела бухгалтерского  
учета

\_\_\_\_\_

(должность)

проверено:

Ведущий специалист планово-  
экономического отдела

\_\_\_\_\_

(должность)

\_\_\_\_\_

Т.Н. Дроздова  
(расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_

О.В. Алешина  
(расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_

Н.В. Курьянинова  
(расшифровка подписи)