Первичная профсоюзная организация Профессионального союза работников народного образования и науки РФ
МАОУ СОШ № 121
Председатель _____ Смирнова И.И.
(подпись) (Ф.И.О.)
«1» декабря 2022г.
М.П.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 121 (МАОУ СОШ № 121)
Директор _____ Бурдина М.Г.
(подпись) (Ф.И.О.)
«1» декабря 2022г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 г. г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 121

Утвержден на Общем собрании
работников Учреждения МАОУ СОШ № 121,
протокол № 7 от «01» декабря 2022 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»
«12» декабря 2022 г.
Запись за № 214-169

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121 (далее – МАОУ СОШ № 121), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.
Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками общеобразовательного учреждения.
1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель МАОУ СОШ № 121 в лице директора Гунба Елены Германовны;
- работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Смирновой Натальи Львовны.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.
1.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, Отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2021-2023 годы, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.
1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу 10.01.2023, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).
1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.
1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.
1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
1.16. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются о его выполнении на Общем собрании работников Учреждения.
1.17. Стороны определяют следующие формы управления общеобразовательным учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – профком):
- по согласованию с профсоюзным комитетом;
- с учетом мнения профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов общеобразовательного учреждения;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе общеобразовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.
1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации для согласования.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта, указанного локального нормативного акта, принимает мотивированное решение о согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

В случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

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

Без согласования профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации данный локальный нормативный акт не может быть принят.
1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:
- Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 121 (Приложение № 1);
- Положение о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 121 (Приложение № 2);
- Положение о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121 (Приложение № 3);
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности МАОУ СОШ № 121 (Приложение № 4);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 121 (Приложение № 5);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 6);
- Положение о порядке привлечения работников к работе в лагере с дневным пребыванием детей, организуемого при МАОУ СОШ № 121 в каникулярное время и установления

им доплаты за работу в лагере (Приложение № 7);
- Перечень профессий и должностей работников МАОУ СОШ № 121, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8);
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МАОУ СОШ № 121 на новый учебный год (Приложение № 9);
- Положение о порядке и условиях почасовой оплаты труда педагогических работников МАОУ СОШ № 121 (Приложение № 10);
- План повышения квалификации педагогических работников МАОУ СОШ № 121 (Приложение № 11).

Выше перечисленные локальные нормативные акты принимаются на Общем собрании работников Учреждения и являются приложениями к коллективному договору.

Работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией и другие локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права

1.20. Коллективный договор состоит из основного текста и 11 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.21. Настоящий коллективный договор не ограничивает права общеобразовательного учреждения на расширении объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.22. Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

1.23. Стороны договорились:

1.23.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем под подпись до сведения работников в течение 7 календарных дней после его подписания.

1.23.2. В целях содействия развития социального партнерства при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

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

1.23.4. Для осуществления контроля выполнения коллективного договора совместным решением сформировать специальную комиссию либо поручить функции контроля комиссии по ведению коллективных переговоров.

1.23.5. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно «Плана по выполнению коллективного договора», составленного на календарный год.

1.23.6. Стороны один раз в год, в феврале, отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании работников Учреждения.

1.24. Работодатель обязуется:

1.24.1.. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ» для уведомительной регистрации.

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

1.24.3. Знакомить под подпись с текстом коллективного договора вновь принимаемых на работу в общеобразовательное учреждение работников.

1.25. Первичная профсоюзная организация обязуется:

1.25.1. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации в полном объеме.

1.25.2. Содействовать эффективной работе общеобразовательного учреждения.

1.25.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работников общеобразовательного учреждения, являющимися членами профсоюза.

1.25.4. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в общеобразовательном учреждении.
1.25.5. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

1.26. Работники обязуются:

1.26.1. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.
2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.
2.1.3. Трудовой договор заключается с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.1.4. При приеме на работу, до заключения трудового договора с работником, знакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией. Инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
2.1.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (58 ТК РФ).
Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
2.1.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 74 ТК РФ).

2.1.7. Изменять определенные сторонами условия трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.).
2.1.8. О введении указанных изменений уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

2.1.9. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством и коллективным договором.
2.1.10. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.
2.1.11. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
2.1.12. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом.
2.1.13. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Положением о порядке распределения учебной нагрузки работников МАОУ СОШ № 121 на новый учебный год» (Приложение № 9).

Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.
2.1.14. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.
2.1.15. До ухода в очередной отпуск знакомить под подпись педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год.
2.1.16. При установлении учителям, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, при условии сохранения контингента обучающихся.
2.1.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не уменьшать по инициативе работодателя в текущем учебном году без согласия самого работника, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.
2.1.18. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же общеобразовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) только в том случае, если педагогические работники, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
2.1.19. Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогическими работниками с их письменного согласия.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком, либо иного отпуска, устанавливать ему нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.
2.1.20. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия срочного трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.
2.1.21. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профкомом должностные инструкции для каждого работника, разработанные в соответствии с тарифно-

квалификационными требованиями, Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 121 (Приложение № 1).
2.1.22**.** Должностные инструкции для обеспечения соблюдения прав работников должны находиться на каждом рабочем месте и у заместителей директора.
2.1.23. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).
2.1.24. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).
2.1.25.. При аттестации педагогических работников образовательной организации, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет общеобразовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности (перечень должностей представлен в п. 6.56 настоящего коллективного договора), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.
2.1.26. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

Аттестации не подлежат:
а) педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
б) беременные женщины;
в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
г) педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
д) отсутствующие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация указанных работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.
2.1.27. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года в соответствии с «Планом повышения квалификации педагогических работников МАОУ СОШ № 121», составленным на календарный год и согласованным с профсоюзным комитетом (Приложение № 11).

При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.
2.1.28. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

Если работник направляется на курсы для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.1.29. В первоочередном порядке на курсы для получения дополнительного профессионального образования направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
2.1.30. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной, заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.
2.1.31. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.
2.1.32. Предоставлять 3 методических дня в свободное от учебных занятий время (во время каникул) педагогическим работникам общеобразовательного учреждения для подготовки к прохождению аттестации.
2.1.33. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.
2.1.34. При проведении аттестации на соответствие педагогических работников занимаемой должности или квалификационную категорию в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения.
2.1.35. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
2.1.36. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.
Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.
2.1.37. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы (за счёт средств от приносящей доход деятельности).
2.1.38. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5, части первой статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.
2.1.39. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.
2.1.40. Предоставлять работнику, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.
2.1.41. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или

штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
- лица, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось 5 лет;
- лица, проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители (родитель), воспитывающие детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- работники, совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

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

2.1.43. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, получение дополнительного профессионального образования, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии); лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

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

2.2.4. В образовательной организации необходимо организовать работу с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка, за исключением случаев ведения электронной трудовой книжки.

2.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями.

2.2.7. Работник – член Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами члена Профсоюза.

2.3. Работники обязуются:

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

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, должностную инструкцию и инструкции по охране труда.

2.3.3. Незамедлительно сообщать руководителю общеобразовательного учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
2.3.4. Создавать и сохранять благоприятный микроклимат в коллективе, уважать права друг друга.
2.3.5. В педагогической деятельности руководствоваться «Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников МАОУ СОШ № 121» (Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 121).

2.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.4.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (ст. 30 ТК РФ);
2.4.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
2.4.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);
2.4.4. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
2.4.5. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
2.4.6. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;
2.4.7. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшений организации и нормирования труда, регулирования рабочего времени и времени отдыха;
2.4.8. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;
2.4.9. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны договорились:

3.1.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:
- Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 121, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1);
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем на основании санитарно-гигиенических требований по составлению расписания;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведенным под роспись до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 121» (Приложение № 1).
Время для отдыха и приёма пищи для педагогических работников и иных работников устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка» и должно быть не более двух часов и не менее 30 минут. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. В таких случаях

приём пищи осуществляется педагогическими работниками во время обеденного перерыва одновременно вместе с обучающимися.

3.2.2. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени руководителю, заместителям руководителя, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, рабочим, служащим, руководителям структурных подразделений - не более 40 часов в неделю, сокращенная продолжительность рабочего времени для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), работникам, занятым на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

3.2.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся 1 класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут (в соответствии с СанПиНом).

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

3.2.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по внедрению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.2.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления

трудового стажа и других трудовых прав.
3.2.6. Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно - заочной и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).
3.2.7. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять дополнительный перерыв для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 258 ТК РФ).

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.
3.2.8. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ).

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).
3.2.9. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)»работникам Организации, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха - по одному дню на введение каждого компонента вакцины по заявлению работника.
3.2.10. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные п. 3.2.9 Правил, предоставляются работникам непосредственно в день введения каждого компонента вакцины на основании их заявления и при последующем предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.
3.2.11. Дни отдыха, предусмотренные п. 3.2.9 Правил, оплачиваются работникам в размере их среднего заработка.
3.2.12. При составлении расписания учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием. Которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.
3.2.13. Привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.
3.2.14. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия

только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнений представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.15. Гарантировать соблюдение запрета в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

3.2.16. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте 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, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.2.17. Гарантии, предусмотренные п. 3.1.11 коллективного договора, предоставляются также 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 правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.2.18. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями, допускать только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой или предоставлением других дней отдыха.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может

осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются соглашением сторон с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.2.19. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогических работников привлекать к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (с учетом всех надбавок и доплат).

График работы педагогических работников в период каникул утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

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

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

3.2.21. Расписание уроков составлять на полугодие, либо на учебный год на основании санитарно-гигиенических требований, с учетом обеспечения педагогической целесообразности, максимальной экономии времени учителя, производственной необходимостью. Включить в расписание классные часы.

3.2.22. Сохранять объем учебной нагрузки, установленной тарификации, на протяжении учебного года (изменения только с письменного согласия работника), за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины педагогических работников. Сохранять преемственность классов, групп ГПД.

3.2.23. Ежемесячно составлять график сменности по согласованию с профсоюзным комитетом для работников школы, работающих по сменам.

Предусматривать в графике работы уборщиков служебных помещений уборку помещений между сменами. График сменности доводить до сведения работников под роспись.

3.2.24. Продолжительность одного общего собрания трудового коллектива, педагогического совета не должна превышать четырех часов.

3.2.25. Работникам МАОУ СОШ № 121, привлекаемым к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, организуемых при данном общеобразовательном учреждении в каникулярное время, производится доплата с учетом порядка, установленного Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы, отраслевое соглашения по организациям системы образования г. Екатеринбурга (Приложение № 7).

3.2.26. Организовать дежурство заместителей руководителя по дням недели или закрепить определенные классы за определенными администраторами.

3.2.27. Информацию о закрытии классов (групп) с высвобождением работников доводить до сведения профкома не менее чем за три месяца.

3.2.28. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122, 334 ТК РФ.

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

календарного года.

О времени начала отпуска работника извещать не позднее, чем за две недели до его начала под роспись.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производить с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

График отпусков своевременно доводить под подпись до сведения всех работников.

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

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ);
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.2.30. При возложении на учителей МАОУ СОШ № 121, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, которые относятся к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.2.31. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.2.32. По возможности предоставлять работнику, по его заявлению, отпуск вне графика (без нарушения образовательного процесса) в случае получения работником путевки для лечения, по семейным обстоятельствам, по другим уважительным причинам.

3.2.33. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

3.2.34. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- при переезде на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- на юбилей работника - 2 рабочих дня;
- матерям, имеющим детей-первоклассников, для сопровождения детей в школу - 1 день (1 сентября);
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- членам профсоюзного комитета – от 2 до 7 рабочих дней;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

3.2.36. Общим выходным днём является воскресенье при шестидневной рабочей неделе.

3.2.37. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

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

3.2.39. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня, в соответствии со ст. 112 ТК РФ. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

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

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

3.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников общеобразовательного учреждения.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда.

4.1.2. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным «Положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 121» (Приложение № 2) и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121» (Приложение № 3).

Включать в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.1.4. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 121 Верх-Исетского района г.Екатеринбурга» (Приложение № 2).
4.1.5. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121» (Приложение № 3) за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.
4.1.6. Ежегодно утверждать штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распорядителем бюджетных средств структурой.
4.1.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.
В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).
Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.
4.1.8. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной зарплаты и др.).
4.1.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).
4.1.10. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности общеобразовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, органов государственного пожарного надзора.

Работодатель оплачивает время простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

В соответствии со ст. 220 Трудового кодекса РФ, на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
4.1.11. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующих в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада).

За работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, заработная плата сохраняется в полном

размере.
4.1.12. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:
- Положение о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 121;
- Положение о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121;
- Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 121**;**
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности МАОУ СОШ № 121;

Выше перечисленные локальные нормативные акты принимаются на общем собрании работников Учреждения и являются приложениями к коллективному договору.
4.1.13. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в общеобразовательном учреждении производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части не более 30 процентов. Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), устанавливаемые локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения, не могут противоречить действующему законодательству.

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

При централизованном увеличении фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в первую очередь производить индексацию заработной платы работников.

В первую очередь, индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.
4.1.14. Индексацию окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводить на основании внесения изменений в «Положение об оплате труда» по согласованию с профсоюзным комитетом.
4.1.15. В случае изменения действующей в общеобразовательном учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
4.1.16. При осуществлении общеобразовательным учреждением приносящей доход деятельности решение о распределении дохода принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
4.1.17. Образовательная организация не допускает снижение достигнутого уровня оплаты труда работников учреждения, реорганизуемых в форме слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда.
4.1.18. Совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента) с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательной организации составляли не ниже 70 процентов.
4.1.19. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).
4.1.20. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

4.1.21. Районный коэффициент, начисляемый в связи с работой в местности с особыми климатическими условиями, не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

4.1.23. В состав комиссий: по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по тарификации включать представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 121.

4.1.24. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с неблагоприятными условиями туда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, в размере не менее 4 процентов, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

4.1.25. Считать важным создание в общеобразовательном учреждении системы наставничества. Предусматривать в «Положении о системе оплаты труда работникам МАОУ СОШ № 121» доплаты педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки.

4.1.26. Работодатель освобождает педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанной обязанности.

4.1.27. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 2820 рублей. Доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Определять с учётом требований законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда (в том числе из внебюджетных источников).

4.2.2. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области, органами местного самоуправления минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, устанавливаемые «Положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 121» (Приложение № 2). Не могут противоречить действующему законодательству.

4.2.3. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.4. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

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

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

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

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

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

4.2.10. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца

учебного года:
1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена, ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.
4.2.11. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.
4.2.12. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать для выполнения другим учителям (преподавателям) с их письменного согласия на период нахождения работника в соответствующем отпуске.
4.2.13. Производить ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления.
4.2.14. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ) не позднее срока выплаты заработной платы.
4.2.15. Извещать каждого работника через расчетные листки, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.
4.2.16. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.
4.2.17. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни в соответствии с законодательством (ст. 153-154 ТК РФ).
4.2.18. Производить компенсационные выплаты работникам за работу с вредными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.
4.2.19. Своевременно и по целевому назначению использовать средства, перечисляемые общеобразовательному учреждению на выплату заработной платы, отпускных, гарантий и компенсаций, производить выплаты согласно установленным срокам.
4.2.20. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 11 и 26 числа каждого месяца.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнение им работы либо переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
4.2.21. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ)
4.2.22. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

4.2.23. Определять по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств на оплату труда (в том числе из внебюджетных источников) порядок и размеры установления выплат стимулирующего характера.
4.2.24. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить до сведения работников под подпись.
4.2.25. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.
4.2.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.
4.2.27. Оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.
Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.
По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).
4.2.28. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.
Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).
В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.
4.2.29. Своевременно оформлять пакет документов на выпускников среднего и высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в общеобразовательное учреждение на педагогические должности, для получения единовременного пособия на обзаведение хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области.
4.2.30. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Повышения оклада (ставки заработной платы) устанавливается из стимулирующей части фонда оплаты труда при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас;
- если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск);
- если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при

условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.2.31. Выпускникам среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в образовательное учреждение, не имеющим квалификационной категории, на педагогические должности, выплачивать единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области.

4.2.32. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются размер оклада, ставки заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

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

4.2.33. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.34. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

СПИСОК
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются выплаты за квалификационную категорию
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения
Старший тренер преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также может быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно «Списка должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию».

4.2.35. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией МАОУ СОШ № 121 принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается повышенный на 10% размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Доплату за соответствие занимаемой должности устанавливать с даты принятия комиссией решения об установлении работнику соответствия занимаемой должности.

4.2.36. Работа в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, функционирующего на базе МАОУ СОШ № 121, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего

времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

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

4.2.38. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе МАОУ СОШ № 121, в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

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

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

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

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

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

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

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

- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

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

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

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

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

– при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного

профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

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

Образовательная организация принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.40. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать учителей и других педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.2.41. Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем МАОУ СОШ № 121 по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4 % тарифной ставки (оклада)	8 % тарифной ставки (оклада)	12 % тарифной ставки (оклада)	16 % тарифной ставки (оклада)

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее.

Руководитель МАОУ СОШ № 121 осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не выплачивается (отменяется).

4.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

4.3.1. Принимать участие в работе комиссий:
- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3.2. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов общеобразовательного учреждения по оплате труда.

4.3.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

4.3.4. Осуществлять контроль за установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с установленной системой оплаты труда в общеобразовательном учреждении.

4.3.5. Осуществлять контроль выплаты компенсации работникам, участвующим в забастовке.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Рассматривать охрану труда и здоровья работников общеобразовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1.2. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в общеобразовательном учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

5.1.3. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

Конкретный размер средств на указанные цели в учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Разработать и реализовать план мероприятий по снижению производственного травматизма.

5.2.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.2.3. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.4. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

5.2.5. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 6).

5.2.6. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда из состава профкома и создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. N 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда").

5.2.7. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий труда.

5.2.8. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере 0, 7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и 2 % от фонда оплаты труда.

5.2.9. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда.

5.2.10. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», утвержденным приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.2.11. «В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от

18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» освободить работников от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) – по одному дню на введение каждого компонента вакцины по заявлению работника. Освобождение от работы осуществляется непосредственно в день введения каждого компонента вакцины».

5.2.12. Обеспечивать приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России № 997н от 09.12.2014 г. и согласно приложению № 8 к коллективному договору.

Обеспечить приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя. (Приложение № 8).

5.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

5.2.14. Организовать работу по охране труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

5.2.15. Проводить в общеобразовательном учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже одного раза в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома, в том числе и уполномоченного по охране труда.

5.2.16. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 214 ТК РФ).

5.2.17. Один раз в три года организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда для работников учреждения.

Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.2.18. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств общеобразовательного учреждения.

5.2.19. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.2.20. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ). Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

5.2.21. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.2.22. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с нормами главы 36.1 ТК РФ, а также «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. № 223н.

5.2.23. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний самостоятельно осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 сентября 2021 г. N 632н "Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников".
5.2.24. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст. 216.1 ТК РФ).
5.2.25. В случае необеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.
5.2.26. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
5.2.27. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда, в том числе инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 214 ТК РФ). Пересматривать инструкции 1 раз в 5 лет (Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда (утв. Минтрудом РФ 13 мая 2004 г.)
5.2.28. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
5.2.29. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с профсоюзным комитетом 2 раза в год (в июне, декабре текущего года). Информацию по выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников общеобразовательного учреждения.
5.2.30. Осуществлять контроль за исправностью освещения на территории общеобразовательного учреждения.
5.2.31. Один раз в год проводить анализ причин заболеваемости о временные и стойкие утраты трудоспособности (конец декабря) и доводить результаты до сведения работников учреждения.
5.2.32. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
5.2.33. Организовать в общеобразовательном учреждении системную работу уголка охраны труда. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации; пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в образовательном учреждении.
5.2.34. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета, обеспечивать её работу.
5.2.35. Осуществлять в общеобразовательном учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.
5.2.36. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

5.2.37. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.
5.2.38. Выполнять представления и требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.
5.2.39. С целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную компанию, которая включает распространение информации по ВИЧ-инфекции среди работников.
5.2.40. Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;
- содействовать созданию комиссии по охране труда в общеобразовательном учреждении, выборам уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета;
- координировать деятельность уполномоченного по охране труда;
- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в административно-общественном контроле, в комиссии по обучению и проверке знаний требований охраны труда;
- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- добиваться выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза;
- проводить работу по оздоровлению членов профсоюза и разъяснительную работу по летнему оздоровлению их детей;
- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников общеобразовательного учреждения в санатории, профилактории «Юбилейный», в санатории южного направления;
- своевременно направлять в районный комитет профсоюза заявки на оздоровление членов Профсоюза;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства, законодательства по охране труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда:
- совместно с руководителем общеобразовательного учреждения 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда в учреждении;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

- оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников общеобразовательного учреждения;
- участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- обращаться в надзорные органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов;
- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;
- оказывать содействие администрации в подготовке общеобразовательного учреждения к новому учебному году.

5.4. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- по направлению и за счет средств работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования, вакцинопрофилактику, санитарно-гигиеническое обучение.

Работники имеют право:

- работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный».

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Сохранять систему централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией МКУ «Центр бухгалтерского и материально-технического обеспечения образовательных учреждений города Екатеринбурга централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Верх-Исетского района города Екатеринбурга».

6.2.2. Отчисления профсоюзных взносов вновь поступающих на работу работников производить только на основании их личного заявления в профком.

6.2.3. Увольнение или привлечение к дисциплинарной ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

6.2.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников учреждения, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

6.2.5. Председателя профсоюзного комитета по возможности освобождать от выполнения обязанностей классного руководителя.

6.2.6. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни

для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.
6.2.7. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 121 Верх-Исетского района г.Екатеринбурга» (приложение № 5).
6.2.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива применять единовременное премирование работников общеобразовательного учреждения (по согласованию профсоюзным комитетом):
1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 1000 рублей;
2) при награждении Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области - 1000 рублей;
3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1000 рублей;
4) при награждении Почетной грамотой Управления образования Администрации города Екатеринбурга - 500 рублей.
5) в связи юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения), за многолетний труд - 2000 рублей;
6) за 30, 40, 50 лет работы в Школе - 1000 рублей;
7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 5000 рублей.
6.2.9. Ходатайствовать о представлении работников к наградам Свердловской области, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).
6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.
6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.
6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.
6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.
6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников и награждении Почётными грамотами – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.
6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.
6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказание материальной помощи.
7.1.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников общеобразовательного учреждения.
7.1.3. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:
1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором,

соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

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

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

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

7.1.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобождённых от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных поступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в образовательном учреждении комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

7.2.3. Принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

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

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

безопасности работников.
7.2.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет районной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
7.2.8. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом, не более 1 рабочего дня в месяц.
7.2.9. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
7.2.10. Устанавливать доплаты работнику МАОУ СОШ № 121, избранному председателем первичной профсоюзной организацией, за координацию работы в рамках общественного управления образовательной организацией. Устанавливать доплаты в размере 3250 рублей.

Устанавливать доплаты уполномоченным по охране труда в размере 1128 рублей.
7.2.11. Согласовать с профсоюзным комитетом сметы фондов материального поощрения, внебюджетных средств, на социальную поддержку работников.

Предоставлять профсоюзному комитету информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования общеобразовательного учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и компенсационных выплат, и других социально-трудовых вопросов.
7.2.12. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, в комиссию по охране труда, в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, по обеспечению и проверки знаний требований охраны труда, в наблюдательный совет и другие.
7.2.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113ТКРФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190ТКРФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и

иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст.154 ТКРФ)
- и другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учетом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральному соглашению.

7.2.14. Размещать на сайте образовательной организации страницу первичной профсоюзной организации.

7.2.15. Предоставлять работникам - молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых районной организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3.2. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.3.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.3.4. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.3.5. Участвовать в работе комиссий общеобразовательного учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в комиссии по охране труда, по обучению и проверки знаний требований охраны труда, в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в наблюдательном совете и других.

7.3.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников общеобразовательного учреждения.

7.3.7. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, экономии фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

7.3.8. Совместно с администрацией общеобразовательного учреждения осуществлять административно - общественный контроль за состоянием условий по охране труда в учреждении.

7.3.9. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7.3.10. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

7.3.11. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

7.3.12. Проводить работу по летнему оздоровлению детей работников и санаторно-курортному лечению работников общеобразовательного учреждения, являющихся членами профсоюза.

7.3.13. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на оздоровление членов профсоюза в санатории - профилактории «Юбилейный», в санатории южного направления.

7.3.14. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам

работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.
7.3.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с членами профсоюза и их детьми.
7.3.16. Из средств первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза.
7.3.17. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.
7.3.18. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза.
7.3.19. Ходатайствовать пред вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;
7.3.20. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

8.1. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из разного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.
8.2. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
8.3. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ».
9.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
9.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.
9.4. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и один раз в год (в феврале месяце следующего календарного года), отчитываться о результатах контроля на Общем собрании работников учреждения.
9.5. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на Общем собрании работников Учреждения.
9.6. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
9.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
9.8. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.
9.9. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации за невыполнение

обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.
9.10. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
9.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 121.
2. Положение о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 121.
3. Положение о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121.
4. Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности МАОУ СОШ № 121.
5. Положение об оказании материальной помощи МАОУ СОШ № 121.
6. Соглашение по охране труда.
7. Положение о порядке привлечения работников к работе в лагере с дневным пребыванием детей, организуемого при МАОУ СОШ № 121 в каникулярное время и установления им доплаты за работу в лагере.
8. Перечень профессий и должностей работников МАОУ СОШ № 121, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
9. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МАОУ СОШ № 121 на новый учебный год.
10. Положение о порядке и условиях почасовой оплаты труда педагогических работников МАОУ СОШ № 121.
11. План повышения квалификации педагогических работников МАОУ СОШ № 121.

Приложение № 1
к коллективному договору

Принято:
Общим собранием работников
Учреждения МАОУ СОШ № 121
протоколом № ___
от « ___» _____ 2022г.

Директор МАОУСОШ № 121
_____Е.Г. Гунба

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 121
Председатель ППО
_____ Н.Л. Смирнова

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121 (МАОУ СОШ № 121)

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

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

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

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- общеобразовательное учреждение - общеобразовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее общеобразовательное учреждение, учреждение); некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятел - педагогический работник - работник, занимающий должность, соответствующую требованиям квалификационной характеристики должностей работников образования, относящихся к категории педагогических работников; физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, в соответствии с п.1, ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ» и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;
- выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;
- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;
- работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. *Порядок приема на работу:*

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем о работе в данном общеобразовательном учреждении в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.
2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.
Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ)
Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.
2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей - не более шести месяцев.
При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
2.1.5. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона №273 от 29.12.2012 «Об образовании в РФ».
2.1.6. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.
Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.
2.1.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).
2.1.8.При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет работодателю следующие документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

• документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
• справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральными органами исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовного преследованию (далее – справка уголовного характера); При наличии судимости за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних по решению комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности (ст. ст. 331, 351.1 ТК РФ);
• справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
• справка от нарколога и психиатра.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться предъявление при заключении трудового договора дополнительных документов.

Лица, поступающие на работу в общеобразовательное учреждение, обязаны по направлению работодателя пройти предварительный медицинский осмотр. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счёт средств работодателя (ч. ~~7~~ 9 ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, по направлению и за счет работодателя проходят медицинский осмотр и предоставляют личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 220 ТК РФ).

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

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме

электронного документа (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) работником не предоставляется.
2.1.10. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.
2.1.11. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.
Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству (п.5 ст. 51 ФЗ-273 РФ «Об образовании в Российской Федерации»).
2.1.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под поспись:
- с Уставом общеобразовательного учреждения;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка;
- с коллективным договором;
- с должностными инструкциями;
- с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ч.3 ст.68 ТК РФ).
2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).
Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.
2.1.14. Работодатель обязуется уведомлять каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве по формированию сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор, подав письменно одно из заявлений о сохранении бумажной трудовой книжки или о ведении трудовой книжки в электронном виде.
2.1.15. При сохранении работником бумажной трудовой книжки:
1) работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную;
2) право на дальнейшее ведение трудовой книжки сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям;
3) сохраняется право в последующем подать работодателю письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде;
4) трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.
2.1.16. Обязанности и полномочия работодателя при ведении электронных трудовых книжек:
Работнику, подавшему письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником такого заявления.
Лицам, впервые поступающим на работу с 1 января 2021 года, сведения о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.
При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности в бумажном или электронном виде вместе с трудовой книжкой или взамен ее.
Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если на работника

ведется трудовая книжка в бумажном виде) и других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
В случае выявления работником неверной или неполной информации в электронной трудовой книжке, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда России.
2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.
2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.
Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).
2.1.16. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, 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.
2.1.17. Предоставление сведений о трудовой деятельности работнику
Работникам, на которых не ведется трудовая книжка на бумаге, работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя):
-в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
-при увольнении в день прекращения трудового договора.
Такое заявление работник может подать на бумаге или в электронном виде, направив его по адресу электронной почты работодателя в порядке, установленном работодателем.
В случае если в день прекращения трудового договора работнику невозможно выдать сведения о трудовой деятельности у данного работодателя в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику такие сведения на бумажном носителе по почте заказным письмом с уведомлением.
2.2. Гарантии при приеме на работу:
2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).
2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.
2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.
Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.
2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.
2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение или увеличение количества групп и др.).

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

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

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

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

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

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

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

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

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

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

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

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

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

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

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

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

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

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

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

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

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

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

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

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

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

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

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести

работника с его согласия на другую работу.
Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:
- сокращение численности работников и т.п.
2.4.9. Ликвидация или реорганизация общеобразовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.
2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.
Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).
Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).
Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.
Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).
2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава общеобразовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.
2.4.12. Трудовой договор с работником образовательного учреждения подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.13, ч. 1, ст. 83 ТК РФ – пункт 10 ст. 77 ТК РФ), а именно возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.
Трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ (аб.6 ч.1 ст. 84 ТК РФ – пункт 11 ст. 77 ТК РФ), а именно правил его заключения в нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.
В силу общего ограничения на занятие любой трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, работодатель при наличии таких ограничений не вправе осуществлять перевод таких работников на другую работу в том же образовательном учреждении. Исключением является решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске указанных в статьях 331, 351.1 ТК РФ лиц к трудовой деятельности в сфере образования.
2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).
С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.
2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).
2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о

трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.
Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.
2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.
2.4.16. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации организации.
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 (до окончания отпуска по беременности и родам). Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще 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.
Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст.261 ТК РФ).

3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. ***Работник обязан:***

3.1.1. работать честно и добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину: строго выполнять учебный режим, Устав общеобразовательного учреждения, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
3.1.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
3.1.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
3.1.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц,

находящихся у работодателя;
3.1.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры по направлению и за счет Работодателя;
3.1.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;
3.1.7. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
3.1.8. соблюдать законные права и свободы обучающихся;
3.1.9. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;
3.1.10. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
3.1.11. своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
3.1.12. администрация общеобразовательного учреждения обязана контролировать время прихода работников на работу и уход с нее;
3.1.13. в случае неявки на работу по болезни, работник обязан по возможности, известить администрацию общеобразовательного учреждения о своём невыходе на работу в связи с болезнью и предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
3.1.14. своевременно и точно исполнять приказы распоряжения администрации общеобразовательного учреждения;
3.1.15. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.
3.1.16. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором общеобразовательного учреждения на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.
3.2. Педагогические работники общеобразовательного учреждения обязаны:
3.2.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
3.2.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
3.2.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений; соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;
3.2.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
3.2.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
3.2.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
3.2.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;
3.2.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
3.2.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению и за счет средств работодателя;
3.2.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.2.11. соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.
3.2.12. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.
3.2.13. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.
3.2.14. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.
3.2.15. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;
3.2.16. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
3.2.17. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);
3.2.18. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности, проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.
3.3. Работник имеет право:
3.3.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
3.3.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
3.3.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
3.3.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
3.3.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
3.3.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
3.3.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
3.3.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
3.3.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
3.3.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и

соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
3.3.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
3.3.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
3.3.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
3.3.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
3.3.15. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом общеобразовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.
3.4. Педагогические работники общеобразовательного учреждения имеют право:
3.4.1. на сокращенную продолжительность рабочего времени;
3.4.2. на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года; на повышение квалификации с определенной периодичностью и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);
3.4.3. на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
3.4.4. на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
3.4.5. на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
3.4.6. на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
3.4.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, дополнительные льготы и гарантии, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.
3.4.8. на свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
3.4.9. на свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
3.4.10. на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
3.4.11. на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
3.4.12. на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
3.4.13. на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
3.4.14. на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации,

осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
3.4.15. на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
3.4.16. на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
3.4.17. на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
3.4.18. на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
3.4.19. на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
3.4.20. на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
3.4.21. Академические права и свободы, указанные в части 3 настоящей статьи, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.
на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.5. Работодатель обязан:

3.5.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
3.5.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
3.5.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
3.5.4. обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов; обеспечить работников оборудованием, интсрументами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения трудовых обязанностей
3.5.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки;
3.5.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
3.5.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
3.5.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
знакомить работников под роспись с коллективным договором, а также с дополнениями и изменениями в него;
3.5.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых

обязанностей;
3.5.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
3.5.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
3.5.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств и по направлению обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
3.5.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
3.5.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников общеобразовательного учреждения;
3.5.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
3.5.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
3.5.18. своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности общеобразовательного учреждения;
3.5.19. регулярно проводить обучение работников и обучающихся по охране труда и технике безопасности, контролировать соблюдение работниками и обучающимися требований и инструкций по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности; санитарии и гигиене.
3.5.20. организовывать и проводить работу по профилактике детского травматизма, травматизма на производстве, профессиональных и других заболеваний работников и обучающихся.
3.5.21. создавать условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и обучающихся;
3.5.22. исполнять иные обязанности, определенные Уставом общеобразовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.
3.6. Работодатель имеет право:
3.6.1. на управление общеобразовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;
3.6.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
3.6.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;
3.6.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
3.6.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
3.6.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
3.6.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;
3.6.8. на представление интересов учреждения во всех инстанциях: в надзорных органах, в судах и т.д.
3.6.9. на утверждение штатного расписания в пределах фонда заработной платы.
3.6.10. реализовывать иные права, определенные Уставом общеобразовательного учреждения,

трудовым договором, законодательством Российской Федерации.
3.6.12. на осуществление контроля за деятельностью педагогических работников, в том числе путем посещения и проведение анализа уроков и всех других учебных и воспитательных мероприятий.
3.6.13. на назначение классных руководителей, руководителей методических объединений, секретаря педагогического совета.
3.6.14. реализовывать иные права, определенные Уставом общеобразовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.
3.7. Ответственность сторон трудового договора:
3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.
3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.
3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).
Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.
3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:
- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.
3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).
Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.
Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.
3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.
3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.
3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.
3.8. Педагогическим и другим работникам в помещениях общеобразовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание занятий, график сменности;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.
- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Общие положения:
4.1.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Общим выходным днём является воскресенье.
4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников общеобразовательного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливают правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536. устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.
Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности общеобразовательного учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором учреждения, настоящими Особенностями с учётом:
а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204) (далее - приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
б) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;
в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе

воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

4.1.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (см. 190 ТК РФ).

4.1.4. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

4.2. Особенности режима рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования, в период учебного года:

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.2.1. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.2.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

4.2.3. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в

рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохраняется за ними места работы (должности), средняя заработная плата на время исполнения ими указанной обязанности.
4.2.4. 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.
При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.
4.2.5. Режим рабочего времени учителей первых классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СП 2.4.3648-20 СанПиН 1.2.3685-21, предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 40 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.
4.2.6 Нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключённом с работником трудовом договором.
Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.
4.2.7. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.
Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
4.2.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.
По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).
4.2.9. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренными локальными актам учреждения, коллективным договором):
- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.
4.2.10. При осуществлении работодателем функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.
4.2.11. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений производственные совещания должны продолжаться, как правило,

не более четырех часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.
4.2.12.В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)»работникам Организации, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха - по одному дню на введение каждого компонента вакцины по заявлению работника.
4.2.13. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные п. 4.2.12 Правил, предоставляются работникам непосредственно в день введения каждого компонента вакцины на основании их заявления и при последующем предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.
4.2.14. Дни отдыха, предусмотренные п. 4.2.12 Правил, оплачиваются работникам в размере их среднего заработка.

4.3. Разделение рабочего дня на части

4.3.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Особенностями.
При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.
Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.
4.3.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).
4.3.3. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).
Устанавливается режим работы по сменам для сторожей и гардеробщиц.
График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.4. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время:

4.4.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
4.4.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.2.3. настоящих Особенностей (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).
Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с

медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.
Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.
4.4.3. 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.
4.4.4. Режим рабочего времени руководителя общеобразовательного учреждения, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.
4.4.5. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.
4.5. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям:
4.5.1. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.
4.5.2. В периоды, указанные в пункте 4.5.1. настоящих Особенностей, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.
4.6. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников:
4.6.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом:
- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.
4.7. Особенности работы педагогических работников при организации дистанционного обучения:
4.7.1. Осуществление образовательной организацией образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.
Образовательная организация разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.
4.7.2. Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы труда и отдыха работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.
4.7.3. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под подпись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.
4.7.4. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, не может являться основанием для

снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.
4.7.5. Педагогические работники образовательной организации при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.
4.7.6. Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536. Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.
4.7.7. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы образовательной организации.

5. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:
- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

6. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного поступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:
а) замечание;
б) выговор;
в) увольнение по соответствующим основаниям.
6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):
а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории общеобразовательного учреждения в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
в) разглашения информации, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (разглашения персональных данных воспитанников и их родителей, диагнозов заболеваний обучающихся, в том числе разглашения персональных данных другого работника);
г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу

приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем общеобразовательного учреждения, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем общеобразовательного учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава общеобразовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).
6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.
6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).
Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником общеобразовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.
При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка и обстоятельства, при которых он был совершён (ст. 192 ТК РФ).
6.6. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.
Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
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.
6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.
6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда

дисциплинарным взысканием является увольнение.
6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

7. Права, социальные гарантии и льготы работников МАОУ СОШ № 121

8.1. Любые дисциплинарные взыскания, наложенные на сотрудника, могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного сотрудника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью.
8.2. Педагогические работники, руководитель, заместители руководителя общеобразовательного учреждения имеют право на повышение своей квалификации. График повышения квалификации составляется заместителем директора по УВР и утверждается директором ежегодно до 1 октября текущего года.

Источниками финансирования повышения квалификации служат бюджетные средства по утвержденным сметам или нормативам и внебюджетные средства общеобразовательного учреждения в размерах, определяемыми Советом Школы.

8. Заключительные положения

9.1. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в общеобразовательном учреждении на видном месте.
9.2. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
9.3. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение № 1

к правилам внутреннего трудового распорядка

Режим работы работников МАОУ СОШ № 121

1. Педагогические работники – I смена: с 8.00 до 13.20
II смена: с 13.50 до 19.00
Время перерыва на обед (30 мин.) входит в продолжительность рабочего времени. Приём пищи осуществляется вместе с обучающимися.
2. Педагоги дополнительного образования – по индивидуальному графику работы.
3. Дворник - с 8.00 до 17.00. Время перерыва на обед с 12.00 до 13.00.
4. Уборщик служебных помещений - 8.00 до 17.00. Время перерыва на обед с 12.00 до 13.00.
5. Гардеробщик- I смена с 07.00 до 13.00; II смена с 13.00 до 19.00

Приложение № 2
к коллективному договору

Принято:
Общим собранием работников
Учреждения МАОУСОШ №121
протоколом № ___
от « ___» _____2022г.

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации МАОУСОШ №121
Председатель ППО
_____ Н.Л. Смирнова

Директором МАОУСОШ № 121
_____ Е.Г. Гунба

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121 (МАОУ СОШ № 121)

Глава 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121 (далее - Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом РФ;
- с Постановлением Главы города Екатеринбурга от 26.12.2019 № 3073 о внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;
- с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 21.09.2021 № 2024 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2021 году»; от 13.07.2022 № 1970 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2022 году»; от 20.10.2022 № 3227 «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2022 году»;
- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- с коллективным договором.

1.2. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121 (далее - МАОУ СОШ № 121 или Учреждение) применяется при исчислении заработной платы работников данного общеобразовательного учреждения, учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

1.3. Заработная плата каждого работника общеобразовательного учреждения устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

1.4. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного законодательством Российской Федерации.

1.5. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121»), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Фонд оплаты труда работников МАОУ СОШ № 121 формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Штатное расписание МАОУ СОШ № 121 разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения, и включает в себя все должности работников МАОУ СОШ № 121.

1.9. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС).

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

1.11. Работа, выполняемая работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 1.10.

1.12. Положение утверждается руководителем МАОУ СОШ № 121, согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения и принимается на Общем собрании работников Учреждения.

1.13. В течение срока действия данного Положения, имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель МАОУ СОШ № 121 и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации либо иной представительный орган работников.

1.14. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании заключенных с МАОУ СОШ № 121 трудовых договоров и принятых на работу, как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему или внутреннему).

1.15. При переходе на новую систему оплаты труда заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.16. Оплата труда финансируется за счёт субвенций, предоставляемых из областного бюджета: руководителю Учреждения (директору), заместителю руководителя (заместителю директора), педагогическим работникам, специалисту по охране труда, лаборанту, заведующему библиотекой, библиотекарю, секретарю учебной части, диспетчеру (по составлению расписания), инженеру (по информационным технологиям), специалисту по кадрам, остальным работникам заработная плата финансируется за счет субвенций, предоставляемых из местного бюджета.

1.17. На установление окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера) в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.

1.18. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 11 и 26 числа каждого месяца.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнение им работы либо переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Глава 2. Условия и порядок определения размера оплаты труда работников МАОУ СОШ № 121

2.1. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников (указать название учреждения) устанавливается с учётом:

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

2.3. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

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

2.4. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при представлении диплома государственного образца доктора наук).

2.6. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске,

а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства (с учетом норм, закрепленных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).
2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.
2.8. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является работой по совместительству и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".
2.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.
2.11. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя, который обязан:

- проверять документы об образовании и документы, подтверждающие квалификационную категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренных настоящим Положением;
- ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

2.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.
Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
2.13. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
2.14. Образовательное учреждение в лице своего руководителя имеет право самостоятельно с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объёмов имеющегося финансирования.

2.15 Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения возлагается на руководителя, который обязан:

1) проверять документы об образовании и документы, подтверждающие квалификационную категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;

2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

Глава 3. Порядок определения размера оплаты труда учебно-вспомогательного персонала МАОУ СОШ № 121

3.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	Секретарь учебной части	8341,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Второй	Диспетчер образовательного учреждения	12771,00

3.3. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121».

Глава 4. Порядок определения размера оплаты труда педагогических работников МАОУ СОШ № 121

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

4.2. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников учреждения повышается за наличие квалификационной категории.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	Размер должностного оклада, рублей
Первый квалификационный уровень	**Старший вожатый** - не имеющий квалификационной категории, среднее профессиональное образование; - не имеющий квалификационной категории, высшее профессиональное образование; - имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации; - имеющий высшую квалификационную категорию по результатам аттестации	8500,00 9000,00 10800,00 11250,00
Второй квалификационный уровень	**Педагог дополнительного образования** - не имеющий квалификационной категории, среднее профессиональное образование; - не имеющий квалификационной категории, высшее профессиональное образование; - имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации; - имеющий высшую квалификационную категорию по результатам аттестации	9000,00 10000,00 12000,00 12500,00
Третий квалификационный уровень	**Педагог - психолог** - не имеющий квалификационной категории, среднее профессиональное образование; - не имеющий квалификационной категории, высшее профессиональное образование; - имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации; - имеющий высшую квалификационную категорию по результатам аттестации	9000,00 10000,00 12000,00 12500,00
Четвертый квалификационный уровень	**Учитель** **Преподаватель-организатор ОБЖ** - не имеющий квалификационной категории, среднее профессиональное образование; - не имеющий квалификационной категории, высшее профессиональное образование;	10000,00 13000,00

	- имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации; - имеющий высшую квалификационную категорию по результатам аттестации **Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями**	15600,00 16250,00 29250,00

4.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121».

4.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601«О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Глава 5. Оплата труда служащих

5.1 Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Размеры окладов (должностных окладов), должностных окладов служащих общеобразовательного учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (ставки заработной платы), рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Первый	Лаборант	6656,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	Первый	Специалист по охране труда, Инженер-энергетик Инженер по ИТ	7041,00 10968,00 7041,00

5.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121».

Глава 6. Порядок определения размера оплаты труда руководителей структурных подразделений

6.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

6.2. Размеры должностных окладов профессиональных квалификационных групп должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Третий	Заведующий библиотекой	12168,00

6.3. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные

настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121».

7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
Размеры окладов рабочих на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
Первый	Гардеробщик, уборщик служебных помещений, дворник, сторож	11811,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
Первый	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	12374,00
В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих разрабатывается учреждением и утверждается главным распорядителем бюджетных средств.		

7.2. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121».

Глава 8. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей

8.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя включает в себя:
- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

8.2. Оклад (должностной оклад) заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Размер оклада (ставки заработной платы), рублей
Заместитель директора	29994,00

8.3. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителю Учреждения устанавливается

работодателем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, утверждённой учредителем.

8.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения - в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счёт всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения рассчитывается без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8.5. В трудовой договор руководителя Учреждения включаются условия оплаты труда с учётом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

8.6. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются работодателем на 10-70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с п. 8.3 настоящего Положения.

8.7. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся с учётом результатов его деятельности и деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учётом особенностей типа и вида учреждения.

Также с целью поощрения руководителя учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей учреждений», утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя учреждения может осуществляться в том числе за счёт средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

8.8 Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 9 настоящего Положения.

8.9. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с главой 10 настоящего Положения.

8.10. Для заместителей руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121».

Глава 9. Выплаты компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или

процентном отношении к окладу.
9.3. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.
9.4. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:
1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
9.5. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в соответствии с условиями коллективного договора:
Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4% тарифной ставки (оклада)	8% тарифной ставки (оклада)	12% тарифной ставки (оклада)	16% тарифной ставки (оклада)

В случае истечения срока действия СОУТ указанная выплата сохраняется работникам до проведения очередной СОУТ.

Руководитель Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется (не выплачивается).
9.6. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».
9.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
9.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
9.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается, с письменного согласия работника, в случае увеличения установленного ему

объема работы или выполнение им обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ (за проверку письменных работ, внеурочную деятельность) устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Доплаты за увеличение объема работ (за классное руководство, заведование отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), обеспечение профессиональной ориентации обучающихся) устанавливаются в абсолютном размере.

Доплаты за увеличение объема работ в Учреждении:

№ п/п	Наименование доплаты	Размер
1.	за классное руководство в 1-11 классах	2820,00 рублей
2.	за проверку тетрадей	до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
3.	за руководство методическим объединением школы	3000,00
4.	за руководство методическим объединением района	5000,00
5.	за заведование кабинетом	1500,00
6.	внеурочная деятельность («Разговоры о важном»)	10% оклада (должностного оклада педагога доп. образования)
7.	внеурочная деятельность	10% оклада (должностного оклада педагога доп. образования)

Выплаты при выполнении дополнительных работ устанавливаются, с письменного согласия работника, в случае возложения на него обязанностей контрактного управляющего, сопровождающего (в случае подвоза обучающихся автотранспортом муниципального общеобразовательного учреждения) или специалиста по охране труда (в случае отсутствия данной должности в штатном расписании), а также в случае избрания работника председателем первичной профсоюзной организации.

Размеры выплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

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

9.10. В Учреждении продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Если в связи с условиями работы Учреждения и на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Учителя, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

9.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за

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

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей, осуществляемая с их письменного согласия, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

9.12. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

9.13. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

9.14. Работникам Учреждений (кроме руководителя Учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

20 процентов - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров));

15 процентов – педагогическим работникам за работу в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, созданных в общеобразовательных организациях.

9.15. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением с учётом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Размеры выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

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

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

Глава 10. Выплаты стимулирующего характера

10.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному и эффективному результату труда, поощрение за выполненную работу.

10.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121», в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

10.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

10.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 10.4, устанавливаются при наличии условий, закреплённых в п. 10.5 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 10.4, устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

10.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждения с учётом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников и установленных «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 121» в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовой год.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

10.5.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряженность труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учётом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе к единому государственному экзамену, за подготовку определённого количества победителей (призёров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимся в учреждении в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

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

10.5.2. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведённой независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполненных работ относятся выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской

Федерации) по соответствующему профилю, название, которого начинается со слов «заслуженный», в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название, которого начинается со слов «народный», в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за другие качественные показатели.

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

10.5.3. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учётом стажа работы по специальности в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается в учреждении на основе Порядка исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга. Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ СОШ № 121».

10.5.4. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, осуществляемые по итогам работы за определённый период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с локальным актом учреждения.

10.6. Работникам, работающим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

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

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования "город Екатеринбург", Свердловской области, Российской Федерации;

2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);

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

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

10.8. «Положение о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121» утверждается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и принимается на общем собрании работников Учреждения.

10.9. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются работнику приказом руководителя общеобразовательного учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда подразделяется:

1) на стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогическим работникам общеобразовательного учреждения;

2) на стимулирующую часть фонда оплаты труда непедагогическим работникам общеобразовательного учреждения: заместителей руководителя (кроме заместителя руководителя по АХЧ), секретаря учебной части, лаборанта, диспетчера по расписанию, диспетчера по питанию, заведующего библиотекой, библиотекаря, инженера ИВТ, специалиста по охране труда.

3) на стимулирующую часть фонда оплаты труда прочим работникам общеобразовательного учреждения: заместителя директора по АХЧ, рабочих, служащих (инженер-энергетик).

10.11. Работодатель вправе оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 121», принятым руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Глава 11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение действует в течении срока действия коллективного договора. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений) вышестоящих органов в соответствии с законодательством РФ.

11.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Приложение № 3
к коллективному договору

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 121

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
Учреждения МАОУ СОШ № 121
протокол №___
«___»_____20__г.

Директор МАОУСОШ № 121
_____Е.Г. Гунба

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организацией МАОУ СОШ № 121
Председатель ППО
_____ Н.Л. Смирнова

ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕГЛАМЕНТЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МАОУ СОШ № 121

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121 (далее – МАОУ СОШ № 121 или Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом РФ;
- с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Муниципального образования «город Екатеринбург» (в редакции Постановления Администрации города Екатеринбурга от 26.12.2019 № 3074, последние изменения были от 26.09.2022 № 2944);
- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- с коллективным договором.

1.3. Настоящее положение «О регламенте распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121» (далее - Положение) определяет регламент распределения стимулирующих выплат и выплат иного рода из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и прочих работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121.

Положение утверждается руководителем МАОУ СОШ № 121, согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, рассматривается и принимается Общим собранием работников Учреждения.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам, определяет их виды, условия и порядок установления выплат.

1.5. Общеобразовательное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника МАОУ СОШ № 121 в повышение качества и эффективности обучения, воспитания и выполняемых работ.

1.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере к окладу (должностному окладу) с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.7. Настоящее Положение является приложением к коллективному договору.

1.8. В течение срока действия данного Положения, имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 121, члены общего собрания трудового коллектива.

1.9. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции, в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

1.10. Оценка качества и эффективности профессиональной деятельности работников Учреждения осуществляется комиссией по стимулированию.

1.11. Стимулирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

2. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда

2.1. Стимулирование работников Учреждения осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее по тексу - ФОТ).

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления

устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением и «Положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121 (МАОУ СОШ № 121)», а каждому конкретному работнику – трудовым договором с ним (дополнительным соглашением к трудовому договору) с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

2.2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не более 30 процентов.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени либо носят единовременный характер.

2.4. Стимулирующие выплаты, размер и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и коллективным договором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных МАОУ СОШ № 121 на оплату труда работников.

2.5. Право на поощрительные выплаты за качество и эффективность труда имеют все работники Учреждения (работники, работающие как по основному месту работы, так и совместители).

2.6. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда работников Учреждения, не допускается.

2.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному и эффективному результату труда, поощрение за выполненную работу.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 2.8. устанавливаются при наличии условий, закреплённых в п. 2.9 настоящего Положения.

2.9 Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 2.8 устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

2.10. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.10.1. Решение о назначении выплат стимулирующего характера каждому работнику принимается руководителем образовательной организации с учетом установленных показателей и критериев оценки эффективности ее деятельности, предложений Комиссии по стимулированию образовательной организации.

2.11. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

2.12. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.
2.13. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.
Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

3. Порядок работы комиссии по стимулированию работников Учреждения

3.1. Комиссия по стимулированию работников МАОУ СОШ № 121 (далее - комиссия по стимулированию) создаётся в Учреждении с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам стимулирующих выплат.
3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя образовательной организации на основании решения комиссии по стимулированию.
3.3. К компетенциям комиссии по стимулированию относится рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику образовательной организации:
- стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);
- премиальных выплат по итогам работы;
- единовременных премиальных выплат в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 121».
3.4. Комиссия по стимулированию вправе:
- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия премиальной комиссией объективного решения.
3.5. Решение о создании комиссии по стимулированию, её персональный состав оформляются приказом руководителя образовательной организации на начало учебного года.
3.6. Срок полномочий комиссии по стимулированию не менее 1 учебного года.
3.7. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося членом комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.
3.8. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера создаётся из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.
3.9 Представители работодателя в комиссию по стимулированию назначаются руководителем общеобразовательного учреждения.
Представители работников в комиссию по стимулированию делегируются профсоюзным комитетом.
3.10. Решение о создании комиссии по стимулированию, её персональный состав оформляются приказом руководителя общеобразовательного учреждения.
3.11. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.
3.12. Руководитель Учреждения не может являться председателем комиссии по стимулированию.

3.13. При принятии решений комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, положением о комиссии по стимулированию, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).
3.14. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением о комиссии по стимулированию и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.
3.15. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
3.15.1. Механизм распределения стимулирующих выплат:
1) Ежемесячно, с 20 по 25 число, работники заполняют оценочные листы (самоанализ).
2) Ежемесячно с 22 по 28 число анализ оценочных листов Комиссией по стимулированию, (комиссия утверждается приказом руководителя Учреждения на очередной учебный год).

Результаты оценки деятельности работников по показателям оценки качества, используемым для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение № 1 к настоящему Положению), представляются в данную комиссию. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов оценки в части установленных положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности и обобщает данные для подготовки предложений.
3) Первичная профсоюзная организация согласовывает решение о распределении стимулирующих выплат.
4) Руководитель Учреждения издает распорядительный акт (приказ) о стимулирующих выплатах.
3.16. Комиссия по стимулированию организует свою работу в форме заседаний.
3.17. Заседание комиссии по стимулированию правомочно при участии в нём более половины её членов.
Комиссия по стимулированию:
- заседает ежемесячно;
- рассматривает критерии оценки качества выполняемых работ работников, установленных в Приложении №1 к настоящему Положению;
- определяет размер выплат стимулирующего характера по бальной системе (на основании фактических показателей оценки качества и эффективности работы работников Учреждения).
3.18. Заседание комиссии по стимулированию ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.
3.19. Секретарь комиссии по стимулированию ведёт протокол заседания комиссии по стимулированию и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания.
3.20. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии.
3.21. Решения комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии по стимулированию, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) Комиссия по стимулированию определяет самостоятельно.
3.22. Работодатель при проведении тарификации в начале учебного года представляет в комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).
3.23. Руководитель Учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений ежемесячно представляют в Комиссию по стимулированию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам

стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения на стимулирующие выплаты работникам.

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

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

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

3.26. Проект приказа руководителя Учреждения об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией по стимулированию в протоколе в соответствии с Положением о премировании, после согласования с профсоюзным комитетом подписывается руководителем Учреждения и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.

3.27. Оценочные критерии качества и эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются сроком на учебный год. Оценочные критерии могут пересматриваться, корректироваться Комиссией.

После изменения оценочные критерии вновь утверждаются приказом руководителя и принимаются на Общем собрании работников Учреждения.

3.28. Размер стимулирующих выплат рассчитывается следующим образом:

1) **Цена 1 балла** = Сумма общего фонда стимулирующей части ФОТ (направленная на стимулирование работников за качество выполняемых работ): общее количество баллов, набранное всеми работниками.

Стоимость 1 балла определяется ежемесячно, исходя из суммы общего фонда стимулирующей части ФОТ, поделенной на общее количество набранных баллов.

2) **Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ** = цена 1 балла х количество баллов, набранное работником за соответствующий период.

3.29. С момента заполнения и представления оценочного листа Комиссией работник в течение 5 дней вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой качества и эффективности его профессиональной деятельности.

3.30. Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения, установленных настоящим Положением правовых норм;
- технические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов анкетирования обучающихся, результатов самооценки педагогического работника;
- технические ошибки, допущенные Комиссией при оценке портфолио и результатов инновационной (экспериментальной) деятельности, инновационной печатной или электронной продукции педагогического работника.

3.31. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.32. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку качества и эффективности профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.33. В случае несогласия работника общеобразовательного учреждения с обоснованным ответом Комиссии по результатам дополнительной проверки результатов его качества и эффективности профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией к директору общеобразовательного учреждения и в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации, обосновав свою точку зрения на его заседании.

3.34. Руководитель Учреждения может инициировать дополнительное расследование в отношении оценки качества и эффективности профессиональной деятельности работника,

признать доводы работника обоснованными, признать доводы работника несостоятельными.
3.35. Руководитель Учреждения, совместно с членами Комиссии, может внести изменения в итоговый оценочный лист качества и эффективности работы работников общеобразовательного учреждения в следующих случаях:
а) установив премирование работников по дополнительным критериям (показателям), связанным с качеством выполняемых работ;
б) признав доводы работника Учреждения, подавшего апелляцию в Комиссию обоснованными.
3.36. По истечении 5 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.
3.37. Решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии по стимулированию.
3.38. Руководитель Учреждения издаёт приказ «Об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат» в размерах, определённых Комиссией в протоколе в соответствии с Положением. Приказ руководителя МАОУ СОШ № 121 является основанием для осуществления стимулирующих выплат.
3.39. Руководитель создает необходимые условия для работы комиссии по стимулированию.
3.40. Руководитель общеобразовательного учреждения не вправе принуждать членов комиссии по распределению выплат стимулирующего характера к принятию определённых решений.
3.41. Члены комиссии по стимулированию не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
3.42. Срок хранения оценочных листов и протоколов о стимулирующих выплатах составляет 5 лет, согласно строке 401 Приказа Росархива от 20.12.2019 № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения» документы (расчеты, анализы, справки) о пересмотре и применении норм выработки, расценок, тарифных сеток и ставок, совершенствовании различных форм оплаты труда, денежного содержания.

4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. К стимулирующим выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

За подготовку обучающихся к ГИА: - русский язык; - математика; - физика, химия, биология, география, иностранный язык и другие предметы	 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за класс ежемесячно в период подготовки. 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за класс ежемесячно в период подготовки. 100 рублей за 1 учащегося ежемесячно в период подготовки
За подготовку обучающихся к ЕГЭ: - русский язык; - математика; - физика, химия, биология, география, иностранный язык и другие предметы	 15 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за класс ежемесячно в период подготовки. 15 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за класс ежемесячно в период подготовки. 100 рублей за 1 учащегося ежемесячно в период подготовки
За подготовку победителей предметных олимпиад: - на муниципальном уровне (1 победитель); - на муниципальном уровне (1 призер);	 2000 рублей 1000 рублей

- на региональном уровне (1 победителей); - на региональном уровне (1 призер) - на всероссийском уровне (1 победитель); - на всероссийском уровне (1 призер); 4) за подготовку победителей в других очных интеллектуальных, спортивных, творческих, конкурсах - на районном уровне (1 победитель: личное или командное первенство); - на районном уровне (1 призер: личное или командное первенство); - на городском уровне (1 победитель: личное или командное первенство); - на городском уровне (1 призер: личное или командное первенство); - на областном уровне (1 победитель: личное или командное первенство); - на областном уровне (1 призер: личное или командное первенство); - на всероссийском уровне (1 победитель: личное или командное первенство); - на всероссийском уровне (1 призер: личное или командное первенство);	3000 рублей 2000 рублей 5000 рублей 3000 рублей 1000 рублей 500 рублей 1500 рублей 1000 рублей 2000 рублей 1500 рублей 3000 рублей 2500 рублей
за призовое место педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: - на районном уровне - на городском уровне - на региональном уровне; - на российском уровне	 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за выполнение функций координатора	от 10 % до 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

4.2. Размеры стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, установленные настоящим Положением, утверждаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения на учебный год после проведения процедуры тарификации по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

4.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам общеобразовательного учреждения ежемесячно.

5. Стимулирующие иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения

5.1. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Повышения оклада (ставки заработной платы) устанавливается из стимулирующей части

фонда оплаты труда при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас;
- если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск);
- если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

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

5.3. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.4. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

СПИСОК
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются доплаты за квалификационную категорию
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения
Старший тренер преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также может быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно «Списка должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию».

5.5. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией МАОУ СОШ № 121 принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается повышенный на 10% размер оклада (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

Доплату за соответствие занимаемой должности устанавливать с даты принятия комиссией решения об установлении работнику соответствия занимаемой должности.

5.6. Размеры стимулирующих выплат молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, установленные настоящим Положением, утверждаются

приказом руководителя общеобразовательного учреждения на учебный год после проведения процедуры тарификации по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, и фиксируются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.

5.7. Стимулирующие выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения выплачиваются работникам общеобразовательного учреждения ежемесячно.

6. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 121 за качество выполняемых работ подразделяется на:

1) на стимулирующую часть фонда оплаты труда педагогических работников общеобразовательного учреждения;

2) на стимулирующую часть фонда оплаты труда непедагогических работников, участвующих в образовательном процессе, включая руководителя, заместителей руководителя (кроме заместителя директора по административно-хозяйственной части), специалиста по охране труда, лаборанта, библиотекаря, секретаря учебной части, диспетчера по питанию.

3) на стимулирующую часть фонда оплаты труда прочих работников общеобразовательного учреждения, заместителя руководителя по административно-хозяйственной части, служащих, рабочих, руководителей структурных подразделений.

6.2. Комиссия по стимулированию ежемесячно рассматривает вопрос о распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения за качество выполняемых работ в соответствии с критерием оценки качества и эффективности работы работников и распределяет баллы на основании фактических показателей в работе работников образовательной организации.

6.3. Критерии оценки качества и эффективности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются образовательной организацией самостоятельно.

7. Премиальные выплаты по итогам работы

7.1. В пределах экономии фонда заработной платы по итогам месяца, квартала, четверти, календарного года, к праздничным датам, юбилеям работники общеобразовательного учреждения могут быть премированы (по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда).

Размер премий рассчитывается персонально по каждому работнику Учреждения.

7.2. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

7.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

7.4. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников общеобразовательного учреждения (по согласованию профсоюзным комитетом):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - 1000 рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области - 1000 рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1000 рублей;

4) при награждении Почетной грамотой Управления образования Администрации города Екатеринбурга - 500 рублей.

5) в связи с юбилейными датами работников общеобразовательного учреждения (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения) - 2000 рублей;

6) за 30, 40, 50 лет работы в Школе - 1000 рублей;

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 5000 рублей.

7.5. Работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой

устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 121», принятым по согласованию профсоюзным комитетом.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение действует в течение срока действия коллективного договора.

8.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 4
к коллективному договору

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 121

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
Учреждения МАОУ СОШ № 121
протокол №___
«___»_____20__г.

Директор МАОУСОШ № 121
_____Е.Г. Гунба

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организацией МАОУСОШ № 121
Председатель ППО
_____ Н.Л. Смирнова

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности МАОУ СОШ № 121

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Гражданским кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Законом РФ «О защите прав потребителей», Постановление Правительства РФ от 15.09.2020 N 1441 "Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг", Законом Российской Федерации «О защите прав потребителей», Федеральный закон от 11.08.1995 N 135-ФЗ (ред. от 14.07.2022) "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)"

1.2. Настоящее Положение имеет своей целью регламентировать финансовые механизмы и взаимоотношения, возникающие в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 121 (далее - МАОУ СОШ № 121) при использовании средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также утвердить порядок использования финансовых средств внутри общеобразовательного учреждения для осуществления основной и оперативно-хозяйственной деятельности.

1.3. Под приносящей доходы деятельностью в настоящем Положении понимается экономическая, финансовая деятельность общеобразовательного учреждения, по разработке и реализации экономических проектов, не связанных с финансовым обеспечением образовательной деятельности учреждения его учредителем.

Приносящая доход деятельность может осуществляться общеобразовательным учреждением постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, соответствует указанным целям и не противоречит федеральным законам.

1.4. Доходы (внебюджетные средства) – денежные и иные материальные средства юридических или физических лиц, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся, переданные общеобразовательному учреждению на основе добровольного волеизъявления или по гражданско-правовым договорам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Перечень платных услуг, оказываемых общеобразовательным учреждением, в том числе платных образовательных услуг, оказываемых МАОУ СОШ №121, и порядок их предоставления определяется Уставом общеобразовательного учреждения и настоящим Положением.

1.6. Имущество, приобретенное за счет доходов от приносящей доход деятельности, является собственностью муниципального образования «город Екатеринбург», поступает в оперативное управление МАОУ СОШ №121 и может быть изъято Департаментом только при реорганизации или ликвидации общеобразовательного учреждения.

Имущество, подаренное МАОУ СОШ №121 третьими лицами, является собственностью муниципального образования «город Екатеринбург» и поступает в оперативное управление общеобразовательного учреждения.

1.7. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет) общеобразовательного учреждения и является приложением к коллективному договору.

2. Источники доходов

2.1. К источникам доходов и видам экономической и финансовой деятельности общеобразовательного учреждения, указанной в п. 1.3. настоящего Положения, относятся:

- добровольные пожертвования, целевые взносы юридических и (или) физических лиц, в том числе родителей (законных представителей) обучающихся;
- оказание платных образовательных услуг;
- средства, поступающие от арендаторов на возмещение эксплуатационных, коммунальных и других административно-хозяйственных услуг;
- спонсорская помощь организаций, любая добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению

услуг, оказанию иной поддержки.
2.2. Доход от добровольных пожертвований и целевых взносов может включать в себя:
- доход в виде целевых средств от организаций, предприятий и частных лиц;
- доход в виде целевых средств на развитие материально-технической базы;
- доход в виде добровольных взносов от физических и юридических лиц;
- добровольные пожертвования физических и юридических лиц;
- доход от прочих целевых поступлений.
2.3. Платные образовательные услуги реализуются общеобразовательным учреждением посредством:
- оказания услуг по проведению конференций, совещаний, семинаров;
- организации дополнительного образования детей и взрослых;
- организации и проведения культурно-массовых мероприятий, выставок-продаж, ярмарок, театральной и концертной деятельности, зрелищных мероприятий;
- организации и проведения спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- иных видов деятельности при наличии у общеобразовательного учреждения лицензии на ее осуществление.

Перечень платных образовательных услуг является открытым: общеобразовательное учреждение вправе реализовывать любые иные платные образовательные услуги в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
2.4. Оказание платных образовательных услуг осуществляется на основании договоров об оказании платных образовательных услуг исключительно по желанию родителей (законных представителей) обучающихся и, в случаях, предусмотренных законодательством, самих обучающихся, и может включать в себя следующие виды услуг:
- обучение обучающихся по дополнительным образовательным программам (за пределами государственных образовательных стандартов);
- тестирование обучающихся;
- репетиторство;
- обучение на курсах по отдельным дисциплинам;
- переподготовка и повышение квалификации (сверх финансируемых за счет средств соответствующих бюджетов заданий (контрольных цифр) по приему обучающихся);
- изучение отдельных дисциплин сверх учебных программ;
- дополнительное образование, включая кружки, секции, клубы, студии, группы, школы, курсы по обучению и приобщению детей к знанию мировой культуры, живописи, графики, скульптуры, народных промыслов и т.д.;
- создание различных учебных групп и методов специального обучения детей с отклонениями в развитии;
- создание групп по адаптации детей к условиям школьной жизни (до поступления в школу);
- проведение оздоровительных мероприятий: создание различных секций, групп по укреплению здоровья (гимнастика, аэробика, ритмика, катание на коньках, лыжах, различные игры, общефизическая подготовка и т.д.);
- организация и предоставление дистанционного обучения.

Платные образовательные услуги не могут быть оказаны общеобразовательным учреждением взамен или в рамках основной образовательной деятельности, финансируемой за счет средств соответствующего бюджета.
2.5. Осуществление финансовых операций по приносящей доход деятельности, реализация платных услуг МАОУ СОШ № 121 осуществляется на основании гражданско-правовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Порядок и условия осуществления платных образовательных услуг

3.1. Общеобразовательное учреждение вправе осуществлять за счет средств физических и (или) юридических лиц платные образовательные и иные услуги, не предусмотренные муниципальным заданием, на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях. Платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности,

финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований. Порядок и условия оказания платных образовательных услуг регламентируются настоящим Положением.
3.2. Понятия, используемые в настоящем Положении:

«Заказчик» - физическое и (или) юридическое лицо, имеющее намерение заказать либо заказывающее платные образовательные услуги для себя или иных лиц на основании договора;

«Исполнитель» - организация, осуществляющая образовательную деятельность и предоставляющая платные образовательные услуги обучающемуся (МАОУ СОШ № 121);

«Обучающийся» - физическое лицо, осваивающее образовательную программу;

«Платные образовательные услуги - осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемым при приеме на обучение;

«недостаток платных образовательных услуг» - несоответствие платных образовательных услуг или обязательным требованиям, предусмотренным законом либо в установленном им порядке, или условиям договора (при их отсутствии или неполноте условий обычно предъявляемым требованиям), или целям, для которых платные образовательные услуги обычно используются, или целям, о которых исполнитель был поставлен в известность заказчиком при заключении договора, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы).

3.3. Общеобразовательное учреждение обязано обеспечить оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с дополнительными общеразвивающими программами и условиями договора об образовании, заключаемом при приеме на обучение за счет средств физического и (или) юридического лица (далее – договор об оказании платных образовательных услуг).

Основания расторжения общеобразовательным учреждением договора об оказании платных образовательных услуг указываются в договоре.

Сведения, указанные в договоре об оказании платных образовательных услуг, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте МАОУ СОШ № 121 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на дату заключения договора.

Доход от данного вида деятельности используется Учреждением в соответствии с уставными целями на основании настоящего Положения

3.4. Общеобразовательное учреждение не вправе оказывать предпочтение одному потребителю перед другим в отношении заключения договора, кроме случаев, предусмотренных законом и иными нормативными правовыми актами.

3.5. Общеобразовательное учреждение имеет право оказывать следующие платные образовательные услуги:

- реализация образовательных программ различной направленности, преподавание специальных курсов, циклов дисциплин за пределами основных образовательных программ, при условии, что данные программы не финансируются из бюджета;
- реализация общеразвивающих дополнительных программ по адаптации детей к условиям школьной жизни;
- создание секций и групп по укреплению здоровья (оздоровительная гимнастика, волейбол, баскетбол, футбол, спортивные танцы, общефизическая подготовка, атлетическая подготовка, бадминтон, каратэ, аэробика, ритмика);
- реализация общеразвивающих программ различных кружков (живопись, шахматы, вокальный ансамбль, детский театр, хореографии и др.)

3.6. Исполнитель обязан обеспечить заказчику оказание платных образовательных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами (частью образовательной программы) и условиями договора.

3.7. Исполнитель вправе снизить стоимость платных образовательных услуг по договору с учетом покрытия недостающей стоимости платных образовательных услуг за счет собственных средств исполнителя, в том числе средств, полученных от приносящей доход деятельности, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц. Основания и порядок снижения стоимости платных образовательных услуг устанавливаются локальным нормативным актом и доводятся до сведения заказчика и (или) обучающегося.

3.8. Увеличение стоимости платных образовательных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения стоимости указанных услуг с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.
3.9. Для организации платных дополнительных образовательных услуг МАОУ СОШ № 121:
- изучает спрос на платные дополнительные образовательные услуги и определяет предполагаемый контингент обучающихся;
- создает условия для предоставления платных дополнительных образовательных услуг с учетом требований по охране и пожарной и электробезопасности здоровья обучающихся;
- заключает договор с заказчиком на оказание платных дополнительных образовательных услуг, предусмотрев в нем характер оказываемых услуг, срок действия договора, размер и условия оплаты предоставляемых услуг, а также иные условия;
- на основании заключенных договоров издает приказ об организации работы по оказанию платных дополнительных образовательных услуг, предусматривающий ставки работников, занятых оказанием платных дополнительных образовательных услуг, график их работы, смету затрат на проведение платных дополнительных образовательных услуг, учебные планы и штаты;
- заключает трудовые соглашения со специалистами на выполнение платных дополнительных образовательных услуг.

4. Информация о платных образовательных услугах, порядок заключения договоров
4.1. Общеобразовательное учреждение обязана до заключения договора и в период его действия предоставлять заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых платных образовательных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора.
4.2. Общеобразовательное учреждение обязано довести до заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации "О защите прав потребителей" и Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации".
4.3. Информация, предусмотренная пунктами 4.1. и 4.2. настоящего Положения, предоставляется общеобразовательным учреждением в месте фактического осуществления образовательной деятельности.
4.4. Договор заключается в простой письменной форме и содержит следующие сведения:
а) полное наименование общеобразовательного учреждения;
б) место нахождения общеобразовательного учреждения;
в) наименование или фамилия, имя, отчество (при наличии) заказчика, телефон заказчика;
г) место нахождения или место жительства заказчика;
д) фамилия, имя, отчество (при наличии) представителя исполнителя и (или) заказчика, реквизиты документа, удостоверяющего полномочия представителя исполнителя и (или) заказчика;
е) фамилия, имя, отчество (при наличии) обучающегося, его место жительства, телефон (указывается в случае оказания платных образовательных услуг в пользу обучающегося, не являющегося заказчиком по договору);
ж) права, обязанности и ответственность исполнителя, заказчика и обучающегося;
з) полная стоимость образовательных услуг, порядок их оплаты;
и) сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности (наименование лицензирующего органа, номер и дата регистрации лицензии);
к) вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенного уровня, вида и (или) направленности);
л) форма обучения;
м) сроки освоения образовательной программы (продолжительность обучения);
н) вид документа (при наличии), выдаваемого обучающемуся после успешного освоения им соответствующей образовательной программы (части образовательной программы);
о) порядок изменения и расторжения договора;
п) другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых платных

образовательных услуг.
4.5. Договор не может содержать условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенного уровня и направленности и подавших заявление о приеме на обучение (далее - поступающие), и обучающихся или снижают уровень предоставления им гарантий по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации об образовании.
4.6. Примерные формы договоров утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
4.7. Сведения, указанные в договоре, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на дату заключения договора.

5. Ответственность исполнителя и заказчика

5.1. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по договору исполнитель (МАОУ СОШ № 121) и заказчик несут ответственность, предусмотренную договором и законодательством Российской Федерации.
5.2. При обнаружении недостатка платных образовательных услуг, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы), заказчик вправе по своему выбору потребовать:

а) безвозмездного оказания образовательных услуг;

б) соразмерного уменьшения стоимости оказанных платных образовательных услуг;

в) возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков, оказанных платных образовательных услуг своими силами или третьими лицами.

5.3. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать полного возмещения убытков, если в установленный договором срок недостатки платных образовательных услуг не устранены исполнителем. Заказчик также вправе отказаться от исполнения договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанных платных образовательных услуг или иные существенные отступления от условий договора.
5.4. Если исполнитель нарушил сроки оказания платных образовательных услуг (сроки начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг и (или) промежуточные сроки оказания платной образовательной услуги) либо если во время оказания платных образовательных услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, заказчик вправе по своему выбору:
а) назначить исполнителю новый срок, в течение которого исполнитель должен приступить к оказанию платных образовательных услуг и (или) закончить оказание платных образовательных услуг;
б) поручить оказать платные образовательные услуги третьим лицам за разумную цену и потребовать от исполнителя возмещения понесенных расходов;
в) потребовать уменьшения стоимости платных образовательных услуг;
г) расторгнуть договор.
5.5. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг, а также в связи с недостатками платных образовательных услуг.
5.6. По инициативе общеобразовательного учреждения договор может быть расторгнут в одностороннем порядке в следующем случае:
а) применение к обучающемуся, достигшему возраста 15 лет, отчисления как меры дисциплинарного взыскания;
б) установление нарушения порядка приема в осуществляющую образовательную деятельность организацию, повлекшего по вине обучающегося его незаконное зачисление в эту образовательную организацию;
в) просрочка оплаты стоимости платных образовательных услуг;
г) невозможность надлежащего исполнения обязательств по оказанию платных образовательных услуг вследствие действий (бездействия) обучающегося.

6. Руководство и кадровое обеспечение

6.1. Общее руководство осуществляет директор МАОУ СОШ № 121. Директор правомочен подписывать договора с Заказчиками и осуществлять другие распорядительные функции, согласно Устава МАОУ СОШ № 121, без доверенности. Правомочия других должностных лиц определяются в договоре с ними или по доверенности. При значительном объеме предоставляемых платных образовательных услуг и необходимости координации деятельности для руководства платными услугами и другой предпринимательской деятельностью может быть назначен руководитель (методист) отделения платных образовательных услуг с полномочиями и обязанностями согласно договору.

6.2. Педагогический состав формируется на основе договора из числа учителей школы и привлеченных преподавателей.

6.3. Общим требованием к персоналу, работающему на платных образовательных услугах, является материальная ответственность за виновное причинение убытков общеобразовательному учреждению в порядке и в пределах, установленных трудовым и гражданским законодательством.

7. Организация учебного процесса

7.1. Директором МАОУ СОШ № 121 издается приказ об организации работы общеобразовательного учреждения по оказанию платных образовательных услуг, предусматривающий штаты, ставки работников подразделений, занятых оказанием платных образовательных услуг, их должностные обязанности, график их работы, смету затрат на проведение платных дополнительных образовательных услуг, учебные планы, учебные программы

7.2. Урок (занятие и консультация) для детей школьного возраста длится не более 40 минут. Урок (занятие, консультация) для детей дошкольного и младшего школьного возраста длится 30 минут.

7.3. Время начала занятий определяется возможностями общеобразовательного учреждения по предоставлению аудиторного фонда до или после занятий по основному расписанию, финансируемого из бюджета.

7.4. Время каникул определяется годовым календарным учебным графиком.

8. Порядок оплаты

8.1. Оплата за предоставляемые платные образовательные услуги производится только через учреждения банков в размере, определяемом договором.

8.2. Стоимость оказываемых платных образовательных услуг определяется по соглашению между исполнителем и потребителем и указывается в договоре.

8.3. Плата за обучение вносится ежемесячно.

8.4 Отсутствие на занятиях не является основанием для уменьшения или освобождения от платы обучения. Исключением является отсутствие обучающегося на занятиях по уважительной причине (по болезни). В этом случае по заявлению Потребителя производится перерасчет оплаты.

8.5. Общеобразовательное учреждение предоставляет льготы по оплате за оказание платных образовательных услуг в случае особых обстоятельств (дети-сироты, инвалиды, опекаемые, дети из малоимущих семей). В этих случаях устанавливается оплата в размере 50% от полной стоимости.

8.6. Льгота предоставляется на основании приказа директора МАОУ СОШ № 121 по заявлению родителей (законных представителей) обучающегося при наличии документов, подтверждающих право на льготу.

8.7.В случае отсутствия обучающегося на групповых занятиях по уважительной причине Исполнитель имеет право произвести перерасчет за услуги по обучению.

8.8. Основание для перерасчета (уважительная причина):

- пропуск занятий по болезни обучающегося.
- пропуск по причине карантина на территории общеобразовательного учреждения
- пропуск по причине санаторно-курортного лечения, обучающегося.

- в случае досрочного расторжения Договора.
Перерасчет оплаты производится на основании письменного заявления Заказчика, медицинской справки и иных подтверждающих документов.

Возврат стоимости платных образовательных услуг, исчисленной в связи с перерасчетом их оплаты, осуществляется МКУ Центр бухгалтерского и МТО ОУ г. Екатеринбурга Филиал - Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Верх-Исетского района в течение 30 дней с момента предоставления заявления Заказчика на расторжение договора, путем безналичного перечисления денежных средств на банковский счет Заказчика, указанный им в заявлении на возврат.

9. Распределение доходов

9.1. Доход от данного вида деятельности используется МАОУ СОШ № 121 в соответствии с уставными целями. Денежные средства, полученные от оказания платных образовательных услуг, поступают на лицевой счет МАОУ СОШ № 121 и расходуются на основании плана финансово-хозяйственной деятельности.
9.2. Средства, поступающие от оказания общеобразовательным учреждением платных образовательных услуг, учитываются на лицевом счете МАОУ СОШ № 121, открытом Департаментом финансов Екатеринбурга в органах Федерального казначейства. Расходование указанных средств осуществляется в соответствии с общим планом финансово-хозяйственной деятельности (далее по тексту - ПФХД) из внебюджетных источников, формируется на основе калькуляции стоимости платных образовательных услуг. Данные планы составляются в соответствии с методикой Управления образования Администрации г. Екатеринбурга (Распоряжение № 18-р от 14.01.2008 г. с изменениями и дополнениями), утверждаются приказом директора МАОУ СОШ № 121 и согласовываются с МКУ Центр бухгалтерского и МТО образовательных учреждений г. Екатеринбурга Филиал - Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Верх-Исетского района. Централизованный бухгалтерский учет средств, полученных Учреждением от оказания ПОУ, осуществляет МКУ Центр бухгалтерского и МТО образовательных учреждений г. Екатеринбурга Филиал - Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Верх - Исетского района.

10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения в данное Положение рассматриваются и принимаются Общим собранием работников Учреждения МАОУ СОШ № 121 и согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией МАОУ СОШ № 121.

Приложение № 5
к коллективному договору

Принято:
Общим собранием работников
Учреждения МАОУ СОШ № 121
протоколом № ___
от « ___» _____ 2019г.

с профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 121
Председатель ППО
_____ Н.Л. Смирнова

Директор МАОУСОШ № 121
_____Е.Г. Гунба

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121 (МАОУ СОШ № 121)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121».

1.2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 121 (далее - МАОУ СОШ № 121).

1.3. Материальная помощь - денежная выплата, предоставляемая в соответствии с настоящим Положением работникам учреждения, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных ситуациях.

2. Финансирование расходов на оказание материальной помощи работникам

2.1. Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения производится:

- за счет средств фонда оплаты труда работников (п.2.41.5 Положения о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 121)
- за счёт средств от приносящей доход деятельности (основание: «Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности МАОУ СОШ № 121»).

3. Порядок оказания материальной помощи работникам

3.1. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем общеобразовательного учреждения на основании личного заявления работника по представлению профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в пределах выделенных средств, предусмотренных на указанные цели.

Вместе с заявлением, работник представляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

3.2. Работникам, нуждающимся в материальной поддержке, материальная помощь предоставляется в следующих случаях и размерах:

- в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.) - 3000 рублей;
- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение самого работника либо членов его семьи - 2000 рублей**;**
- в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью родственников, свадьбой детей и с другими жизненными обстоятельствами 3000 рублей;
- в иных трудных жизненных ситуациях- 3000 рублей.

3.3. Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 121 в зависимости от материального положения работника и сложившейся трудной жизненной ситуации.

3.4. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя МАОУ СОШ № 121.

4. Заключительные положения

4.1. В случае представления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

4.2. Контроль за расходованием средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет Совет Школы и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

Приложение № 6
к коллективному договору

С о г л а ш е н и е

Администрация и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 121 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023 года руководство общеобразовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

I. Организационные мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость	Сроки	Ответственные	Кол-во работающих, которым улучшены условия труда	
							всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Составление соглашения по охране труда на 2023 год	Шт.	1	-	1 год	Смирнова Н.Л. Гунба Е.Г.	78	68
2	Консультирование членов профсоюза по вопросам охраны труда	Чел.	15	-	В течение года	Смирнова Н.Л. Карагодина Е.А.	17	15
3	Изучение состояния охраны труда: - ведение журнала вводного инструктажа; - ведение журнала инструктажа на рабочем месте; - наличие и содержание правил по охране труда, по технике безопасности и противопожарной безопасности.	Шт.	 1 1 1	 - - -	По графику	Смирнова Н.Л. Крючков А.В. Гунба Е.Г.	78	68
4	Осуществление контроля охраны труда в учреждении, на рабочих местах: - акты проверок	Шт.	2	-	В течение года	Гунба Е.Г. Смирнова Н.Л. Карагодина Е.А. Крючков А.В.	78	68
5	Проверка технического состояния здания, кабинетов, учебных мастерских,	Шт.	4	-	1 раз в учебную	Гунба Е.Г. Смирнова Н.Л.	78	68

	оборудование на соответствие их нормам и правилам охран труда.				четверть	Карагодина Е.А. Исаева В.Н.		
6	Работа комиссии по охране труда: -обучение вновь прибывших; - обеспечение структурных подразделений учреждений Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	Чел.	По мере необходим	- -	В течение года	Смирнова Н.Л. Карагодина Е.А. Попова Т.В.	78	68
7	Составление акта проверки выполнения соглашения по охране труда за 2020 год.	Шт.	2	-	Июнь декабрь	Смирнова Н.Л. Гунба Е.Г.	78	68

II. Технические мероприятия

№ п/п	**Содержание мероприятий**	**Единица учета**	**Кол-во**	**Стоимость**	**Сроки**	**Ответст-венность**	**Кол-во работающих, которым улучшены условия труда**	
							всего	**В т.ч. женщин**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
1	Модернизация или установка оборудования	Шт.		100 тыс. руб	Сентябрь-июнь	Гунба Е.Г. Крючков А.В.	78	68
2	Установка осветительной арматуры с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах.	Шт.		50 тыс. руб	Декабрь-июль	Гунба Е.Г. Крючков А.В.	78	68
3	Обновление знаков пожарной безопасности	Шт.		2 тыс. руб	Июнь-июль	Гунба Е.Г. Крючков А.В.	78	68
4	Проведение испытания устройств заземления и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Шт.		10 тыс. руб	май	Гунба Е.Г. Крючков А.В.	78	68

III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость	Сроки	Ответст-венность	Кол-во работающих, которым улучшены условия труда	
							всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Предварительный и периодические медицинские осмотры (диспансеризация, профосмотр)	Чел.	65	45 тыс. 500 руб (бюджет) 84 тыс. 500 руб (внебюджет)	Март-апрель	Гунба Е.Г. Смирнова Н.Л.	78	68
2	Обеспечение рабочих мест аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	Шт.		5 тыс. руб	декабрь	Гунба Е.Г. Крючков А.В. Смирнова Н.Л.	78	68
3	Оснащение медкабинета необходимым оборудованием	Шт.		2 тыс. руб	декабрь	Гунба Е.Г. Крючков А.В. Смирнова Н.Л.	78	68

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость	Сроки	Ответст-венность	Кол-во работающих, которым улучшены условия труда	
							всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Обеспечение инвентарем, чистящими средствами УСП: -ПРОГРЕСС 1 л -МИСТЕР ПРОПЕР жидкость 500 мл -ПЕМОЛЮКС порошок 480г ассорт.	Шт.		30 тыс. руб	В течение года	Крючков А.В.	10	8

	-средство для сантехники САНОКС гель -део-хлор (дезсредство)							
2	Обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими СИЗ	Шт.		2 тыс. руб	В течение года	Крючков А.В. Смирнова Н.Л.		

V. Мероприятия по пожарной безопасности.

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость	Сроки	Ответственность	Кол-во работающих, которым улучшены условия труда	
							всего	В т.ч. женщин
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
1	Инвентаризация основных и запасных выходов	Шт.			В течение года	Крючков А.В.		

Директор МАОУ СОШ № 121 Гунба Е.Г.

Председатель ППО МАОУ СОШ № 121 Смирнова Н.Л.

Приложение № 7
к коллективному договору

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 121
Председатель ППО:
_____ Н.Л. Смирнова

Директор МАОУ СОШ № 121
_____Е.Г. Гунба

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке привлечения работников к работе в лагере с дневным пребыванием детей, организуемого при Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 121 в каникулярное время и установления им доплаты за работу в лагере

1. Для работы в лагере с дневным пребыванием детей, организуемом при Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 121 в каникулярный период (далее - лагерь), привлекаются работники, работающие в образовательной организации, (далее - работники) на условиях, согласованных сторонами трудового договора.
2. Педагогические работники осуществляют образовательную и воспитательную деятельность, организуют и проводят мероприятия согласно плану работы лагеря.
3. Рабочее время педагогических работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121 (далее - МАОУ СОШ № 121), привлекаемых для работы в лагере, регулируется в соответствии *с п*риказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Педагогические работники, привлекаемые для работы в лагере, осуществляют работу в лагере в пределах своего рабочего времени, педагогической нагрузки (учебной) нагрузки, установленной до начала каникул.

В случае привлечения педагогического работника с его согласия к работе сверх указанного времени, дополнительная работа оплачивается пропорционально дополнительно отработанному времени.

4. За выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени по основной работе дополнительных обязанностей, связанных с работой в лагере, в том числе предусмотренных квалификационными характеристиками по иной должности (например, учителем - обязанностей воспитателя), педагогическим работникам устанавливается дополнительная оплата за счет средств соответствующего бюджета, выделяемых на организацию работы лагеря и (или) родительской платы за путевку.
5. Работники МАОУ СОШ № 121, которых предполагается привлечь к работе в лагере, должны быть уведомлены об этом не менее чем за 2 месяца до начала работы лагеря.
6. С каждым работником лагеря заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указываются дополнительные обязанности, возлагаемые на работника, их объем, срок выполнения, а также порядок и размер оплаты.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору работник должен быть ознакомлен с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, касающимися его работы в лагере, а также со своими должностными обязанностями.

7. В случае необходимости прохождения работником медицинского осмотра и вакцинации в связи с работой в лагере, медицинский осмотр и вакцинация производятся за счет средств и по направлению работодателя.

Приложение № 8
к коллективному договору

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 121
Председатель ППО:
_____ Н.Л. Смирнова

Директор МАОУ СОШ № 121
_____Е.Г. Гунба

Перечень
профессий и должностей работников МАОУ СОШ № 121, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 2 года
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на 1,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются: - куртка или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющих прокладке; - головной убор утепленный; - перчатки с полимерным покрытием утепленные или рукавицы с полимерным покрытием (или брезентовые) утепленные; - белье нательное утепленное	 1 на 2,5 года 1 на 2 года 2 пары на 1 год 2комплекта на 1 год
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 2 года
		Валенки с резиновым низом Плащ для защиты от воды *Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.* *Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н*	1 на 4 года 1 на 2 года
2.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Сапоги резиновые с защитным подноском Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 на 2 года 12 пар 12 пар 1 пара до износа до износа 2 шт.
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 1,5 года

№ п/п	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
		Работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются: - костюм для защиты от общих от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющих прокладке; - головной убор утепленный; - перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами; - белье нательное утепленное	 1 на 2,5 года 1 на 2 года 2 пары на 1 год 2комплекта на 1 год
		Валенки с резиновым низом Плащ для защиты от воды	1 на 2,5 года 1 на 2 года
4.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар 6 шт.
5.	Заведующий библиотекой	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6.	Учитель технологии (технического труда)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Очки защитные Берет Рукавицы комбинированные Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки диэлектрические	1 шт. до износа 1 шт. 1 шт. 1 шт. 6 пар дежурные
7.	Учитель (физики)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Очки защитные Перчатки диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. до износа дежурные 6 пар
8.	Учитель (химии)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 шт. дежурный 12 пар 6 пар до износа

№ п/п	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
9.	Лаборант в кабинете химии	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. дежурный 12 пар 6 пар до износа до износа
10.	Лаборант в кабинете физики	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее Перчатки диэлектрические	1 шт. дежурный 12 пар 6 пар до износа до износа дежурные
11.	Лаборант в кабинете биологии	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. дежурный 12 пар 6 пар
12.	Инженер-энергетик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Очки защитные Перчатки диэлектрические	1 шт. до износа дежурные

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ ПРЕДУСМОТРЕНА ВЫДАЧА СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

№ п/п	Должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ	Норма
I. Защитные средства				
	Рабочий по комплексному обслуживанию и	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие	Работа с техническими маслами, масками, стекловолокном,	100мл.

	ремонту здания	кожу)	смазочно-охлаждающими жидкостями	
	Уборщик служебных помещений	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 Типовых норм.	100мл.
	Дворник	Средства для защиты от биологических вредных факторов (укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0 градусов Цельсия) в период активности кровососущих жалящих насекомых и паукообразных	200мл.
II.Очищающие средства.				
	Уборщик служебных помещений	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с различными видами загрязнений	300гр.мыла туалетного или 500мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, краски, силикон.	300гр.мыла туалетного или 500мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
III.Регенерирующие, восстанавливающие средства				
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	Работы с техническими маслами, красками, СОЖ на водной и масляной основе	100мл.
	Уборщик служебных помещений	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	Работы с дезинфицирующими средствами, кислоты, щелочи, щелочные эмульсии	100мл.

Приложение № 9
к коллективному договору

Принято:
Общим собранием работников
Учреждения МАОУ СОШ № 121
протоколом № ___
от « ___» _____ 2019г.

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 121
Председатель ППО
_____ Н.Л. Смирнова

Директор МАОУСОШ № 121
_____Е.Г. Гунба

Положение
о порядке распределения педагогической нагрузки работников МАОУ СОШ № 121 на новый учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 121.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников МАОУ СОШ № 121, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

2.1. Для распределения педагогической нагрузки на новый учебный год в общеобразовательном учреждении создаётся комиссия.

2.2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее - Комиссия) создаётся с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией общеобразовательного учреждения нагрузки педагогических работников на новый учебный год;
- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп).

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

2.4. Руководитель общеобразовательного учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

3. Компетенция комиссии по распределению педагогической нагрузки

В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику МАОУ СОШ № 121.

4. Формирование, состав комиссии по распределению педагогической нагрузки

4.1. Комиссия создаётся на основании настоящего Положения из представителей работодателя и работников.

4.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем общеобразовательного учреждения.

4.3. Представитель работников в Комиссию делегируется профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения.

4.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

4.5. Председателем комиссии является руководитель общеобразовательного учреждения, секретарём - один из членов Комиссии.

5. Порядок работы комиссии по распределению педагогической нагрузки

5.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные работодателем сроки.

5.2. Процедура комплектования может проводиться в несколько этапов (комплектование педагогических работников; работников, не прошедших комплектование в установленные

сроки по уважительным причинам и т.д.).
5.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов, председателя и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.
5.4. Заседание Комиссии ведёт председатель.
5.5. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.
5.6. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию Комиссии по комплектованию педагогических работников на новый учебный год.
5.7. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.
5.8. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.
5.9. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.
5.10. На основании решения Комиссии руководителем общеобразовательного учреждения издаётся приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закрепление классов (групп).

6. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

6.1. Распределение нагрузки педагогическим работникам и установление им объёма нагрузки на новый учебный год осуществляется с учётом личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.
6.2. Нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.
6.3. Установление объема нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.
6.4. Объем нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении.
6.5. При установлении нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества классов (групп). Объём нагрузки не может быть меньше чем на ставку заработной платы.
6.6. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются работники, для которых данное общеобразовательное учреждение является основным местом работы. Оставшаяся нагрузка распределяется между совместителями.
6.7. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем нагрузки до конца отпуска.
6.8. При распределении нагрузки на новый учебный год, нагрузка педагогическим работникам, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем временно передаётся для выполнения другим педагогическим работникам с их письменного согласия на период нахождения работника в соответствующем отпуске.
6.9. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.
6.10. При возложении на педагогических работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской

группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.
6.11. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у педагогических работников выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.
6.12. Учебная нагрузка педагогических работников общеобразовательных организаций (классов), ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, определяется дважды в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.
6.13. Нагрузка педагогического работника общеобразовательного учреждения может ограничиваться верхним пределом в случаях, которые предусмотрены типовым положением об общеобразовательном учреждении, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

7. Заключительные положения

7.1. В случае, если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель МАОУ СОШ № 121 сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Приложение № 10
к коллективному договору

Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 121
Председатель ППО:
_____ Н.Л. Смирнова

Директор МАОУ СОШ № 121
_____Е.Г. Гунба

Положение
о порядке и условиях почасовой оплаты труда педагогических работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121

1. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 121, осуществляющих образовательную деятельность (далее - МАОУ СОШ № 121 или образовательная организация), применяется при оплате:

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

2) при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

4. Руководитель образовательной организации в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут по соглашению сторон привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением почасовой оплаты труда.

Приложение № 11
к коллективному договору

с профсоюзным комитетом
первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 121
Председатель ППО:
_____ Н.Л. Смирнова

Директор МАОУ СОШ № 121
_____Е.Г. Гунба

План
повышения квалификации
педагогических работников МАОУ СОШ № 121
Верх-Исетского района г.Екатеринбурга
на 2023 год

№	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория	Год и месяц предыдущего повышения квалификации	Год и месяц повышения квалификации
1	2	3	4	5	6	7
1	Галкина Г.Ю.	учитель	высшее	Высшая	2021 апрель	2023 ноябрь
2	Стеферловская Е.В.	учитель	высшее	1 КК	2022 октябрь	2023 июль
3	Смирнова Н.Л.	Педагог доп.образования	высшее	Высшая	2022 октябрь	2023 апрель
4	Ергашева В.В.	учитель	высшее	1 КК	2021	2023 июль
5	Кашапова А.Р.	учитель	высшее	1 КК	2022 октябрь	2023 июль
6	Гайниева А.А.	учитель	высшее	Нет	2022 октябрь	2023 июль
7	Гунба П.Т.	учитель	высшее	Нет	2022 ноябрь	2023 июль
8	Яшкина К.И.	учитель	высшее	1 КК	2022 октябрь	2023 февраль