

От работодателя:
Директор
ОГБОУ «Мелиховская СОШ»
(название образовательной организации)


(подпись, Ф.И.О.)

«10» января 2020 год

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
ОГБОУ «Мелиховская СОШ»
(название образовательной организации)

 / 
(подпись, Ф.И.О.)
«10» января 2020 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2020 – 2022 годы

Областного государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения «Мелиховская средняя общеобразовательная школа»
Белгородской области

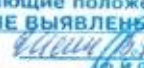
(полное наименование образовательной организации в соответствии с уставом)

Принят на собрании трудового коллектива работников ОГБОУ «Мелиховская СОШ»
Белгородской области

протокол № 09 от «17» декабря 2019 г.

Уведомительная регистрация проведена
управлением по труду и занятости
населения Белгородской области
«10» января 2020 года
Регистрационный номер 116 КО
Условия, ухудшающие положение
работников **НЕ ВЫЯВЛЕНЫ**


(подпись)


(Ф.И.О.)



с. Мелихово
2020г

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Директор, Ветерцова Руслана Викторовна
2.	Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Председатель первичной профсоюзной организации, Кенина Людмила Владимировна
3.	Юридический адрес организации	309201 Белгородская область, Корочанский район село Мелихово, улица Центральная, дом 11
4.	Телефон представителя работодателя	8-47231 30768
5.	Телефон представителя работников	8-909-202-77-75
6.	Вид экономической деятельности	85.14/85.11
7.	Численность работников организации	58
8.	Наличие приложений к коллективному договору (наименование)	<p>Приложение 1: Правила внутреннего трудового распорядка для работников областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Мелиховская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области</p> <p>Приложение 2: Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день</p> <p>Приложение 3: Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск</p> <p>Приложение 4: Положение об оплате труда и стимулирования работников областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Мелиховская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области</p> <p>Приложение 5: Форма расчётного листка</p> <p>Приложение 6: Размеры оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда</p> <p>Приложение 7: Соглашение по охране труда на 2020 год Директор и профсоюзный комитет ОГБОУ «Мелиховская СОШ» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2020 года администрация образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда</p> <p>Приложение 8: Отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ОГБОУ «Мелиховская СОШ»</p> <p>Приложение 9: Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение мыла, смывающих и обезвреживающих средств</p> <p>Приложение 10: Перечень локальных нормативных актов образовательной организации, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учётом отивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p>

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения.....	4
II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	6
III. Рабочее время и время отдыха.....	11
IV. Оплата и нормирование труда.....	19
V. Социальные гарантии и льготы.....	24
VI. Охрана труда и здоровья.....	25
VII. Гарантии профсоюзной деятельности.....	25
VIII. В области молодёжной политики.....	32
IX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.....	34
X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	35
Приложение 1.....	36
Приложение 2.....	48
Приложение 3.....	49
Приложение 4.....	50
Приложение 5.....	96
Приложение 6.....	97
Приложение 7.....	98
Приложение 8.....	102
Приложение 9.....	104
Приложение 10.....	105

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОГБОУ «Мелиховская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Белгородской области от 05 июля 2007 г. № 122 «О социальном партнерстве»;
- Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020 – 2022 годы.

Стороны присоединяются к региональному трехстороннему Соглашению между областным объединением организаций профсоюзов, объединением работодателей и правительством Белгородской области 2020-2022 годы, к муниципальному трехстороннему соглашению на 2020-2022 годы и обязуются выполнять все их требования.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации Ветерцовой Русланы Викторовны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – работники) Кениной Людмилы Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение трёх дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Текст коллективного договора размещается на сайте образовательной организации: <http://melihovo-school.ru/>.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 ноября 2019 года.

1.18. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду Белгородской области.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства.

2.3. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведётся трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и предоставляет её в порядке, установленном Законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иными федеральными актами.

2.5. Работодатель обязан:

2.5.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.5.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.5.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.5.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.5.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за два месяца.

Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней.

2.5.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации.

2.5.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.5.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.5.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.5.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.5.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.5.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размере 200 рублей.

2.5.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

2.5.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.5.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.5.19. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведётся трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном порядке, установленном Работодателем:

- в период работы – не позднее трёх рабочих дней со дня подачи заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для

хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.5.20. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня отправления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведётся трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, предусмотренном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трёх рабочих дней со дня обращения Работника способом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у Работодателя). Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.5.21. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведётся) в целях её обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приёме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы;

выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведётся); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

3.12. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации

может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. (Приложение № 2)

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск

продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст.267ТК РФ));

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст 262.2 ТК РФ);

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ));

- работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам (независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТР РФ));

- супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы) (п.11 ст. 11 ФЗ от 27.05.01998г. № 76-ФЗ));

- гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988-1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или

занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 ФЗ от 15.05.1991г. № 1244-1));

- военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 ФЗ от 15.05.1991г. № 1244-1);

- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988-1990 годах службу в зоне отчуждения (подп. 1 ч. 3 ст. 15 ФЗ от 15.05.1991г. № 1244-1).

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

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день 3 дня;

- для прохождения плановой диспансеризации 2 дня.

3.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (статья 262 ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 3 коллективного договора.

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

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

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате

времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного не оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.
- членам профкома – 2 дня.
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 2 дня.

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

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающего ребёнка в возрасте до 14 лет без матери – устанавливается 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ);
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам ветеранам труда (деятельность которых подходит под одну из категорий, перечисленных в статьях 117-119 ТК РФ) – до 14 дней.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1 Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда и Положением об оплате труда работников образовательной организации (Приложение № 4).

Система оплаты труда включает в себя: базовую часть и стимулирующую часть, которая в свою очередь включает в себя:

- базовая часть: базовые оклады и специальные гарантированные надбавки;
- стимулирующая часть: гарантированную стимулирующую выплату за отраслевую награду и стимулирующую выплату за качество работы. Распределение стимулирующих выплат определяется в соответствии с локальным актом учреждения «Положение о распределении стимулирующих выплат». (Приложение № 4)

4.1.1. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений осуществляется на основе Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденная правительством Белгородской области, постановлением от 30 августа 2019 года № 246

Кроме того, законом Белгородской области от 20 декабря 2004 г. № 160 определены нормативы на реализацию государственного стандарта общего образования в государственных общеобразовательных учреждениях, находящихся в ведении Белгородской области (в том числе предусмотрено дистанционное обучение детей-инвалидов, обучающихся по общеобразовательной программе на дому).

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных учреждений, реализующих программы начального, общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», с учётом изменений.

В целях обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного образования в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 07 февраля 2011 года № 49-пп «Об утверждении порядка перечисления местным бюджетам субвенций из областного бюджета на реализацию государственного стандарта общего образования», законом «Об областном бюджете» на соответствующий год, бюджетам муниципальных районов и городских

округов выделяются субвенции на реализацию федерального государственного стандарта общего образования.

Заработная плата педагогического работника непосредственно осуществляющего учебный процесс зависит от следующих основных факторов: стоимости бюджетной услуги, количества обучающихся по предметам, педагогической нагрузки учителя, а также квалификационной категории сотрудника, специальных гарантированных доплат и стимулирующих выплат за качество работы.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат учителям определяются локальными актами общеобразовательного учреждения.

4.1.2. Оплата труда работников, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, осуществляется на основании Постановление Правительства Белгородской обл. от 07.04.2014 N 134-пп (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования»,

4.1.3. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами Белгородской области, в том числе Положением об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений, постановлениями правительства Белгородской области № 159-пп от 23 июня 2008 г. № 236-пп от 30 ноября 2006 г., при условии проведения специальной оценки условий труда.

Для установления денежных компенсаций (доплат) работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работодателю следует:

- иметь перечень работ с вредными (опасными) условиями труда;
- провести специальную оценку условий труда;
- установить конкретные размеры денежных компенсаций.

Указанный перечень принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда, где указывается перечень рабочих мест и видов работ, которым положены компенсации.

Конкретные размеры доплат и компенсаций за работы во вредных и опасных условиях труда должны быть зафиксированы в коллективном договоре, штатном расписании, трудовых договорах именно как компенсации.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, устанавливает работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, доплаты (компенсации) в соответствии с заключением специальной оценки условий труда (СОУТ).

4.1.4. Заработная плата работников ОУ не может быть менее установленного Федеральным законодательством минимального размера оплаты труда с 1 января 2020 года – 12130 рублей. Далее, ежегодно с 1 января

соответствующего года, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предыдущего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

Работодатель обязан проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. В соответствии с пунктом 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые пол месяца:

- за первую половину месяца 25 числа;
- окончательный расчет за месяц 10 числа.

Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (тарифная ставка) 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) (в том числе: компенсационные выплаты за работу в ночное время в соответствии со статьёй 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другое).

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Приложение № 5.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

4.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации после окончания образовательной организации высшего и среднего профессионального образования, выплачивается в течение 1 года ежемесячная доплата в размере 30 % от ставки заработной платы.

4.10. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 500 руб. - Почётный работник общего образования РФ, Отличник просвещения РФ и 3000 руб.- Заслуженный учитель РФ.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 6 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через пункты Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда (Приложение № 5).

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.5. Предоставлять педагогическим работникам меры социальной поддержки, установленные законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на

территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяется также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

5.2.6. Предоставлять школьным библиотекарям сверх основного отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчёта 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней, в соответствии с законом Белгородской области «О библиотечном деле в Белгородской области» от 28 октября 1999 г.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда. Приложение № 7.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 3 и 6 коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 8), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение № 9).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение досрочной пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 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 2 рабочих дня раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (статья 262 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Осуществлять приём образовательных организаций к новому учебному году с привлечением представителей Профсоюза.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации и предоставляет право работнику (по желанию) на получение горячего питания в школьной столовой за отдельную плату работников.

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

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

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения в виде согласования.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 10 к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение

проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. В ОБЛАСТИ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ

8.1. Договаривающиеся стороны:

8.1.1. Проводят согласованную политику в ходе реализации целевых программ социально-экономической поддержки молодёжи.

8.1.2. Обеспечивают меры по пропаганде здорового образа жизни среди молодых педагогов.

8.1.3. Работодатель учитывает при работе с молодыми специалистами рекомендации, закреплённые в Отраслевом соглашении управления образования администрации муниципального района «Корочанский район» и Корочанской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020–2022 годы, регистрационный номер 84.

8.1.4. Содействуют:

- Привлечению представителей молодых педагогов образовательного учреждения к текущей работе в общественных советах образовательной организации и выборных органах первичной профсоюзной организации;
- Развитию информационной деятельности молодых педагогов образовательной организации, предоставляя им возможность выступления на педагогических советах, создавая тематические молодёжные рубрики в печатных органах и их официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет»;
- Усилению (с привлечением выборных органов территориальной и первичной профсоюзных организаций) разъяснительной работы в образовательной организации по правовым и организационно-техническим вопросам аттестации, а также в создании всех необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне;
- Развитию партнёрских отношений с молодёжными общественными объединениями и организациями в реализации молодёжной политики профсоюза, изучению опыта, совершенствованию форм и методов работы с молодёжью в организациях профсоюза;
- Обучению и постоянному совершенствованию подготовки молодёжного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодёжных образовательных проектов при участии работодателей.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

8.2.2. Оказывает методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе:

- содействует в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов Белгородской области и в разработке на его основе примерной "дорожной карты" (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации;
- проводит мониторинг аттестации молодых педагогов с доведением его результатов не реже одного раза в год до сведения педагогического совета и первичной профсоюзной организации;
- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- содействует участию в конференциях, слётах, форумах, семинарах по конкретным проблемам молодых педагогов;
- содействует самоорганизации молодых педагогов с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов.

8.2.3. Содействует приобретению жилья молодыми специалистами, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий в рамках действующих программ на территории Корочанского района.

8.3. Первичная организация Профсоюза:

8.3.1. Усиливает внимание профсоюзных организаций к социально-экономическим проблемам молодежи и добивается их решения.

8.3.2. Создает при первичной профсоюзной организации комиссию по работе с молодежью.

8.3.3. Предусматривает в бюджете первичной профсоюзной организации не менее 5 процентов средств на реализацию молодежной политики.

8.3.4. Содействует созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи, реализации Концепции молодежной политики.

8.3.5. Проводит обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнёрства и других социально-экономических вопросов с целью повышения правовых и экономических знаний.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза, работников образовательной организации.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Приложение № 1

Директор ОГБОУ
«Мелиховская средняя
общеобразовательная школа»
Белгородской области
_____ Р.В. Ветерцова

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБОУ «Мелиховская
средняя общеобразовательная
школа» Белгородской области
_____ Л.В. Кенина

**Правила
внутреннего трудового распорядка для работников
областного государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Мелиховская средняя общеобразовательная школа»
Белгородской области**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации граждане Российской Федерации имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, получать оплату труда в соответствии с его количеством и качеством не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Мелиховская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области (далее - учреждение, работодатель), регламентирующим в соответствии с федеральным законом от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ «Трудовой Кодекс Российской Федерации» (далее - закон № 197-ФЗ) и иными федеральными законами порядок приема, перевода, увольнения сотрудников учреждения (далее - работник(и)), 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 в учреждении.

1.3. Целью настоящих Правил является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников учреждения.

1.4. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с законом № 197-ФЗ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

1.5. Работодатель обязан в соответствии с законом № 197-ФЗ, иными законами, нормативными, нормативно-правовыми, правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, - поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.

2. Прием и увольнение работников

2.1. При приеме на работу (заключении трудового договора) в соответствии со ст. 65 ТК РФ работодатель требует у поступающего следующие документы:

- Документ удостоверяющий личность;
- предоставление трудовой книжки (для лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые - справки с последнего места учёбы/занятости, а для лиц уволенных из рядов Вооруженных сил предъявление военного билета);
- предъявление документов об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;
- предъявление санитарной книжки либо медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, выдаваемого поликлиникой по месту жительства;
- справку об отсутствии судимости;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

2.2. Лица, поступившие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы. Сотрудники - совместители, представляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.3. Прием на работу оформляется приказом, который доводится до сведения работников под роспись. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а также переведенного на другую работу, администрация обязана: ознакомить с порученной работой, его должностной инструкцией, Уставом учреждения и другими локальными актами, условиями и оплатой труда; разъяснить его права и обязанности, ознакомить работника с настоящими Правилами - проинструктировать по правилам охраны труда, санитарии, противопожарной охране, а так же правилами пользования служебными помещениями.

2.4. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.5. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке; выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях; документы последней аттестации и прохождения курсовой подготовки (при их наличии). Личное дело хранится в школе.

2.6. Перевод работников на другую работу производится только с их письменного согласия кроме случаев, когда допускается временный перевод без согласия работников: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем в т.ч. частным (ст. 72, 74 ТК РФ).

2.7. Увольнение:

- за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей и при наличии дисциплинарного взыскания (пункт 5 ст. 81 ТК РФ);
- за прогул, 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) (пункт 6-а ст.81 ТК РФ);
- за появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (пункт 6-б ст.81 ТК РФ);
- основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (пункт 7 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение года грубое нарушение Устава учреждения (пункт 1 статья 336 ТК РФ)
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психологическим насилием над личностью обучаемого (пункт 2 статья 336 ТК РФ) производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке, без согласия с выборным профсоюзным органом школы.

2.8. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Обязанности работников

В соответствии со статьей № 48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

1. Педагогические работники обязаны:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 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;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- б) 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;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании (ст.49 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- 9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

2. 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. 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.

4. 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.

Иные работники обязаны (ст. 52 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

- Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными руководителем учреждения на

основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

- Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, использовать всё рабочее время для полного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам исполнять их трудовые обязанности.
- Соблюдать требования правил охраны труда, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации.
- Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты.
- Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями.
- Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях.
- Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- Беречь имущество учреждения, бережно использовать материалы, рационально использовать электроэнергию, тепло, воду.
- Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и вежливыми с родителями и членами коллектива.
- Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4. Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

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

4.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования.

4.3. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных графиков.

4.4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

4.5. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые пол месяца:

- за первую половину месяца 25 числа;
- окончательный расчет за месяц 10 числа.

- 4.6. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.
- 4.7. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда и санитарным правилам.
- 4.8. Постоянно контролировать знания и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по ОТ, санитарии и гигиене, противопожарной охране.
- 4.9. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.
- 4.10. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.
- 4.11. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно в срок до 15 декабря текущего календарного года на следующий календарный год.

5. Правовой статус работников

1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, (ст. № 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).
2. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда, (ст. № 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).
3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:
 - 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
 - 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
 - 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
 - 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
 - 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе

учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

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

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

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

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, (ст. № 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4. 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, (ст. № 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю

педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

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

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право 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;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации. (ст. №47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

8) 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 (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника, (ст. № 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. (ст. №47ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

8. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации, (ст. № 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

9. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена, (ст. №47ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

10. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки, (ст. № 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

11. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 36 часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором учреждения по согласию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания.

12. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

13. Дежурства во внерабочее время допускаются в исключительных случаях не

чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительностью, что и дежурство.

14. Расписание занятий составляется администрацией, исходя из целесообразности: с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

15. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один выходной день для самообразования.

16. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий, и заканчиваться по истечении 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств утверждается на месяц по согласованию с профсоюзным органом.

17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также периоды отмены занятий, они могут привлекаться администрацией к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий в пределах установленного им рабочего времени.

19. Общее собрание, заседание педагогического совета, занятия школьных объединений и совещания не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, родительское собрание - 1,5 часов, собрание школьников - 1 часа, занятие кружков, секций от 45 минут до 1,5 часа.

20. Учителям не разрешается по своему усмотрению изменять расписание занятий и график работы; отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними; удалять учащихся с уроков.

21. Разрешается присутствовать на уроках посторонним лицам по согласованию с работодателем. Вход в класс после начала занятий разрешается в исключительных случаях только руководителю и его заместителям.

22. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся во время проведения уроков.

23. Работодатель организует учет явки на работу и уход с нее работников учреждения.

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

25. В помещениях образовательного учреждения запрещается: находиться в верхней одежде и головных уборах; громко разговаривать, шуметь в коридорах во время уроков, курить на территории школы.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей,

проявление самодеятельности, либо небрежности, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по пунктам 5,6,7 ст. 81 ТК РФ; п. 1,2 ст.336 ТК РФ.

6.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуется объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения, либо устное объяснение не препятствуют применению взыскания. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава может быть проведено по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.

Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятие по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом. 6.4 Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника. 6.5. Взыскание объявляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое полагается данное взыскание.

7. Аттестация педагогических работников

В соответствии со статьёй №49 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Приложение 2

Директор ОГБОУ
«Мелиховская средняя
общеобразовательная школа»

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБОУ «Мелиховская

Белгородской области
_____ Р.В. Ветерцова

средняя общеобразовательная
школа» Белгородской области
_____ Л.В. Кенина

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым установлен
ненормированный рабочий день

1. Руководитель (директор)
2. Заведующий хозяйством
3. Повар
4. Водитель

Приложение 3

Директор ОГБОУ
«Мелиховская средняя
общеобразовательная школа»
Белгородской области

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБОУ «Мелиховская
средняя общеобразовательная

_____ Р.В. Ветерцова

школа» Белгородской области
_____ Л.В. Кенина

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда,
работа в которых даёт право на дополнительный отпуск

Должность	Количество дней	Класс условий труда
Водитель	12	2

Приложение 4

Директор ОГБОУ «Мелиховская
средняя общеобразовательная школа»
Белгородской области
_____ Р.В. Ветерцова

Председатель первичной профсоюзной
организации ОГБОУ «Мелиховская
средняя общеобразовательная школа»
Белгородской области

**Положение
Об оплате труда и стимулирования
работников областного государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Мелиховская средняя общеобразовательная школа»
Белгородской области**

1. Общие положения

Система оплаты труда разработана для областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Мелиховская средняя общеобразовательная школа» Белгородской области, реализующей программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – общеобразовательное учреждение), и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации названных программ и прочего персонала (административного и учебно-вспомогательного).

Правовым основанием введения системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», постановлением правительства Белгородской области от 30 сентября 2019г. №407-пп «Об увеличении оплаты труда работников казённых, бюджетных и автономных учреждений, финансируемых за счёт областного и местных бюджетов».

Настоящее положение определяет общие требования к совершенствованию и упорядочению оплаты труда работников школы, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - общеобразовательные учреждения), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении учебно-вспомогательного и административного персонала).

Положение предусматривает порядок формирования окладов (ставок), а также доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда и работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Белгородской

области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления:

2. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим постановлением.

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K – поправочный коэффициент для общеобразовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской области;

$Д$ – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательными организациями самостоятельно;

$У$ – количество учащихся в общеобразовательной организации.

3. Формирование и распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательной организации

3.1. Орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательной организации) формирует фонд стимулирования руководителей общеобразовательной организации в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \text{ФОТ} \times Др,$$

где:

ФОТстр – фонд стимулирования руководителей общеобразовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

$Др$ – стимулирующая доля ФОТ руководителя общеобразовательной организации – до 5 процентов.

Рекомендуемый размер доли – до 5 процентов от фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций (размер устанавливается органом местного самоуправления).

3.2. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательной организации осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя) при органе местного самоуправления (учредителе

общеобразовательной организации), в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты руководителям делятся на две группы:

– стимулирующие выплаты за эффективность по результатам труда (приложение № 1 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования);

– стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

1) за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» – в размере 3000 рублей;

2) за наличие ученой степени – в размере 3000 рублей;

3) за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере – 500 рублей.

В случае если руководитель одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и его полномочия формируются и утверждаются нормативно-правовым актом органов местного самоуправления.

В состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциации попечителей, представители средств массовой информации, территориальной профсоюзной организации работников народного образования, профессиональных объединений работодателей, родителей и других общественных организаций.

Руководители органов управления образованием представляют в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей общеобразовательных организаций.

Руководители общеобразовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает решение о стимулировании руководителей в установленном

порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей оформляется протоколом.

На основании данного протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителя общеобразовательной организации.

4. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

4.1. Общеобразовательная организация самостоятельно распределяет фонд оплаты труда общеобразовательной организации, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш},$$

где ш – стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{\text{оо}}$.

Рекомендуемый диапазон ш – до 30 процентов. Оптимальное значение – 30 процентов.

Значение ш определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов общеобразовательной организации и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбвуп} + \text{ФОТбоп},$$

где:

ФОТбауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбвуп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

4.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле:

$$\text{Вбпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп},$$

где пп – доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда.

Рекомендуемое оптимальное значение пп – до 70 процентов. Значение пп определяется самостоятельно общеобразовательной организацией.

$$\text{ФОТб пп} = \text{ФОТ буч.} + \text{ФОТбпп},$$

где:

ФОТбуч – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТбпп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

5. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), общеобразовательной организации

5.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ уч} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТстуч.},$$

где: ФОТстуч – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

$$\text{ФОТстуч.} = \text{ФОТуч} * \text{ст},$$

где:

ст – доля стимулирующей части ФОТстуч, которая составляет до 30 процентов. Рекомендуемое оптимальное значение ст – 30 процентов. Значение устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

5.2. ФОТбуч – состоит из общей и специальной частей.

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаэ} + \text{ФОТнэ} + \text{ФОТвнуз},$$

ФОТо состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаэ) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнэ).

5.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

– должностной базовый оклад (на основе установленной категории) и не зависит от количества учеников в классе, а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):

– за сложность предмета;

– за превышение нормативной наполняемости класса;

– за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

– за работу в коррекционных классах;

– за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;

– за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

– за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;

– за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;

– педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

5.2.2. ФОТ(нз) включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методики.

Рекомендуемое значение ФОТ(нз) – до 15 процентов.

Соотношение и порядок распределения ФОТ(нз) определяется общеобразовательной организацией самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы.

5.2.3. ФОТ (внуз) – фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций.

5.2.4. Специальная часть включает в себя:

– специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложению № 3 к Методике;

– гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению № 6 к Методике.

5.3. ФОТстуч – Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

– гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень ;

– поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно приложению № 2 к Методике.

5.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

6. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

6.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обаз.} = \text{Оу} \times (1 + (\text{К1} + \text{К1(к)} + \text{К2} + \text{К3} + \text{К4} + \text{К5} + \text{К6} + \text{К7} + \text{К8} + \text{К9} + \text{К10})),$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике;

К1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и поселках городского типа; количество человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, установлено приложением № 9 к Методике):

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К1} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек или в соответствии с приложением № 9}} - 1$$

К2 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года № 26).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К2} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

К3 – 0,25 за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

К4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника

безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

– 0,2 – 1 – 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

– 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

– 0,10 – история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;

– 0,05 – право, экономика, технология, астрономия, труд.

Для предметов: музыка, охрана безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно - нравственной культуры народов – коэффициент К4 = 0;

К5 – 0,20 за работу в коррекционных классах;

К6 – 0,10 за реализацию в общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

К7 – 0,20 за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

К8 – до 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

К9 – всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в общеобразовательной организации, в том числе:

– 0,70 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,75 – для общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,25 – для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,45 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся до 900 человек, (за осуществление дистанционного обучения – 0,12);

– 0,35 – 0,25 – для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся до 900 человек;

К10 – 0,20 – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей

дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

К11 – 0,40 – педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

6.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПуч. = Обаз./18 \times Фч + Днз + Двнуз + Дсп + Дст;$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 Методики;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, рассчитывается по формуле:

$$Днз = Оу / 18 \times Чнз,$$

где:

Днз – дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чнз – количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя);

Двнуз – оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 – 9 классов, в порядке апробации для 10 – 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле:

$$\text{Двнуз} = \text{Оу} * 2,0 / 18 \times \text{Чвнуз},$$

где:

Двнуз – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

2,00 – коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава в общеобразовательных организациях – базовых школах под эгидой Российской Академии наук;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз – количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум.

Рекомендуется:

– в 1 классах – до 2 часов в неделю;

– во 2 – 4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;

– в 5 – 9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;

– в 10 – 11 классах – до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда и предельного

количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе _____ общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя;

Дсп – специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в приложениях № 3, № 5, № 6 к Методике;

Дст – стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

8. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся – до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

9. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим

функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персоналов, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется:

– при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

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

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

12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

12.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (кри) всех категорий.

12.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

– динамика индивидуальных образовательных результатов;

– участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;

- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя;
- соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

12.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

12.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами общеобразовательной организации.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации приводится в приложении № 1 к Методике.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

- 1). стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2). стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и ученой степени, в пределах фонда стимулирования:

– за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере – 3000 рублей;

– за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере 500 рублей;

– за наличие ученой степени – в размере 3000 рублей.

В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

13. Порядок отнесения общеобразовательной организации к группам по оплате труда руководителей

13.1. Государственные и муниципальные общеобразовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников),

сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

13.2. Отнесение организации образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Таблица 1

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	2	3	4
.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10
.	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалификационную	1 0,5

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		категорию	
		высшую квалификационную категорию	1
	Наличие групп продленного дня		20
	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	30
	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной организации, общежития и другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек;	20
		от 100 до 200 человек;	30
		свыше 200 человек	50
0.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
1.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
2.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
	Наличие собственного оборудованного	за каждый вид	15

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
3.	медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		
4.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
5.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
6.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
7.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
8.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
9.	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год на сумму свыше 1,0 млн. руб. за год	10 20 50
0.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

14. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

14.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом исполнительной власти области, органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится общеобразовательная организация, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

14.2. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 14.2 настоящей Методики, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, орган управления образованием по подчиненности общеобразовательной организации определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов.

При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 14.2 раздела 14 Методики показатели.

14.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методики, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методики, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находится образовательная организация.

14.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательной организации определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года; по структурным подразделениям дополнительного образования и дошкольного образования – по списочному составу обучающихся (воспитанников) на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в структурных подразделениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

14.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

14.6. Орган исполнительной власти области, органы местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится общеобразовательная организация: относит общеобразовательную организацию, добившуюся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом вышестоящего органа управления образованием области.

14.7. Группы по оплате труда для руководящих работников

общеобразовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Таблица 2

п/п	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

15. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации

15.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем общеобразовательной организации.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, коэффициентов за работу в сельской местности, наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей, за руководство областной общеобразовательной организацией – базовой школой Российской Академии наук).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя (приложение № 1 к Методике).

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя

общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПбдир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб}),$$

где:

Обаз – базовый оклад в соответствии с приложением № 7 к Методике;

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации устанавливается локальным актом учредителя в соответствии с таблицами 3–4;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

Кб – за руководство общеобразовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук – 0,3;

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2.

**Таблица отнесения школ по группам наполняемости
для школ сельских поселений**

Таблица 3

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Свыше 1001	К = 3,5 – 4,5
группа 901 – 1000 учеников	К = 2,8 – 2,9
группа 701 – 900 учеников	К = 2,4 – 2,7
группа 401 – 700 учеников	К = 1,6 – 1,9
группа 201 – 400 учеников	К = 1,1– 1,8
группа 101 – 200 учеников	К = 0,6 – 1,7
группа до 100 учеников	К = 0,4 – 1,0

15.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации устанавливается учредителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных организаций.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом

самоуправления общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной организации в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением № 7 к Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

$$ЗП_{\text{зам.дир.}} = \text{Обаз} \times (1 + K_n + K_c + K_{\text{овз}} + K_{\text{сп}} + K_d + K_b + K_{\text{мо}} + K_{\text{цвс}}),$$

где:

Обаз. – базовая заработная плата заместителя руководителя в общеобразовательной организации в соответствии с приложением № 7 к Методике;

K_n – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

K_c – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

$K_{\text{овз}}$ – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

$K_{\text{сп}}$ – коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной организации (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

K_d – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

K_b – за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой Российской Академии Наук – 0,2;

$K_{\text{мо}}$ – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях – 0,2;

$K_{\text{цвс}}$ – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2.

16.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

16. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации,

обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

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

Стимулирующая часть по результатам труда работников общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

Для государственных общеобразовательных организаций:

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на основании положения о распределении стимулирующей части оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

17. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Руководитель общеобразовательной организации формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательной организации и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной

организации на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов определяются локальным правовым актом общеобразовательной организации и (или) коллективным договором, согласно приложению № 7 – 8 к Методике.

18. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты

18.1. Для областных государственных общеобразовательных организаций (лицей-интернат и гимназия - интернат) к базовым окладам:

– педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс) за работу в лицее и гимназии применять коэффициент 1,15;

– педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс) за реализацию федеральных образовательных стандартов общего образования и для детей с ограниченными возможностями здоровья применять коэффициент 1,14;

– педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, заместителей директоров по административно-хозяйственной части, главных бухгалтеров за работу в общеобразовательных школах-интернатах применять коэффициент 1,15.

18.2. В общеобразовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах, то повышение должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах), производится на 20 процентов.

18.3. Водителям автомобилей в общеобразовательных организациях устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс), – 10 процентов, водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), – 25 процентов.

18.4. Для общеобразовательной организации устанавливаются компенсационные выплаты:

– каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

В образовательной организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

19. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно,

а также находящихся на длительном лечении в детских больницах

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,45.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

Положение о распределении фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Стимулирование руководителей общеобразовательных организаций производится из средств фонда стимулирования руководителей каждой общеобразовательной организации.

2. Условия стимулирования

2.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

– достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

– наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

– высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);

– высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

– организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;

– участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

– низкий, по сравнению с областным, процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования, в данной общеобразовательной организации;

– показатели реализации программ профессиональной подготовки обучающихся (охват обучающихся профессиональным обучением, процент обучающихся, осваивающих две профессии, охват обучающихся изучением строительных специальностей, процент обучающихся, успешно сдавших квалификационные экзамены, охват обучающихся изучением автодела).

2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного

процесса:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

- эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Социальный критерий:

- отсутствие отчислений из учреждения в 1 – 9 классах, сохранение контингента в 10 – 11 классах;

- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;

- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

- занятость учащихся во внеурочное время.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- объемы привлечения внебюджетных средств;

- повышение заработной платы работников;

- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и областного

уровней.

2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;
- снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;
- организация обеспечения учащихся горячим питанием;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);
- организация обучения детей с отклонениями в развитии.

2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада, установленного в зависимости от группы оплаты труда руководителей на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

3.2. Орган управления образования представляет в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета (орган) по распределению стимулирующей части руководителя и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя принимает решение о размере стимулирования открытым голосованием

при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителя, решение оформляется протоколом. На основании протокола орган управления образования издает приказ о стимулировании руководителей.

Приложение № 2
к Методике формирования системы оплаты труда и
стимулирования работников ОГБОУ «Мелиховская
СОШ»

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

3. При планировании стимулирующей части фонда оплаты труда главных экономистов, экономистов и специалистов в сфере закупок областных государственных организаций системы образования установить размер стимулирующего фонда 115 процентов.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей,

	педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	другие
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля
	плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 – 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог,	результативность коррекционно-развивающей

социальный педагог	работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

2. Условия стимулирования

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Порядок стимулирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

3.2. Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Приложение № 3
к Методике формирования системы оплаты труда
и стимулирования работников
ОГБОУ «Мелиховская СОШ»

Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного характера, устанавливаемых педагогическим и другим работникам общеобразовательной организации

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах *	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20
при наличии комбинированных мастерских; руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	до 35 10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах и школах-интернатах, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов и детских домов за ведение бухгалтерского учета по подсобному хозяйству	15
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат), с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30 % при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за дистанционное обучение)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед,	100

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
учитель-дефектолог, тьютор, педагог - психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	
Педагогическим работникам за работу по формированию у учащихся навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук)	20
Профессорско-преподавательскому составу за реализацию программ в рамках учебного плана (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук) за 18 часов недельной нагрузки (за фактическое количество рассчитывается пропорционально)	75
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8%

* Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам не более 15.

Кабинеты должны отвечать перечню учебного и компьютерного оборудования для оснащения общеобразовательных организаций.

** Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

Приложение № 4
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
ОГБОУ «Мелиховская СОШ»

Размер окладов учителей государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
--	--

Учитель:	
- без квалификационной категории;	10 200
- 1 квалификационная категория;	11 900
- высшая квалификационная категория	12 900

Приложение № 5
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
ОГБОУ «Мелиховская СОШ»

**Гарантированная доплата молодым специалистам,
устанавливаемая педагогическим
работникам общеобразовательных организаций**

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов **)
Гарантированная доплата молодым специалистам *, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	30

* Определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области»

** Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов

Приложение № 6
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
ОГБОУ «Мелиховская СОШ»

**Гарантированные доплаты учителям
за выполнение функций наставника,
методиста в общеобразовательных организациях**

Наименование доплат	Размер доплаты (в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3 000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2 000

**Базовые должностные оклады руководящих
работников государственных общеобразовательных
организаций Белгородской области и муниципальных
общеобразовательных организаций, реализующих
программы начального общего, основного общего,
среднего общего образования в зависимости от группы
оплаты труда руководителей с учетом аттестации руководителей**

п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
.	Директор соответствующий занимаемой должности:				
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет;	14 202	12 850	11 902	11 089
	- вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	12 850	11 902	11 089	10 279
.	Заместитель директора:				
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	10 800	10 000	9 320	8 640
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	11 920	10 800	10 000	9 320
.	Главный бухгалтер, экономист, инженер, механик, старший мастер:				
	- имеющий среднее профессиональное образование;	9 604	8 926	8 386	7 710
	- имеющий высшее профессиональное образование	10 685	9 604	8 926	8 386

**Базовые должностные оклады руководящих работников
государственных общеобразовательных организаций**

Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в зависимости от группы оплаты труда руководителей с учетом аттестации руководителей

п/ п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
·	Директор:				
	- высшей квалификационной категории;	14 202	12 850	11 902	11 089
	- I квалификационной категории	12 850	11 902	11 089	10 279
·	Заместитель директора:				
	- высшей квалификационной категории;	11 920	10 800	10 000	9 320
	- I квалификационной категории	10 800	10 000	9 320	8 640
·	Заведующий дневным, заочным, вечерним отделениями (учебно-производственной практикой), учебно-методическим кабинетом (центром, лабораторией), цехом, студией, центром):				
	- высшей квалификационной категории;	9 604	8 926	8 386	7 709
	- I квалификационной категории	8 926	8 386	7 710	7 034

Примечание к таблице:

1. Административно-хозяйственные функции в организациях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

**Приложение № 8
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
ОГБОУ «Мелиховская СОШ»**

Базовые должностные оклады по профессиональным

**квалификационным группам должностей работников государственных
общеобразовательных организаций Белгородской области
и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих
программы начального общего, основного общего,
среднего общего образования**

п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
1. Административный персонал		
.1.	<p>Руководитель структурного подразделения организации образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей; <li style="padding-left: 40px;">- в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей; <li style="padding-left: 40px;">- в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей; <li style="padding-left: 40px;">- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей 	<p>6 559</p> <p>7 080</p> <p>7 646</p> <p>8 236</p>
.2.	<p>Заведующий библиотекой:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей; 	<p>6 026</p> <p>6 559</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей; - в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей 	<p>6 825</p> <p>7 368</p> <p>7 646</p>
.3.	<p>Заведующий архивом (канцелярией):</p> <ul style="list-style-type: none"> - при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел; 	<p>6 026</p>

п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел	6 285
.4.	Заведующий хозяйством	6 026
.5.	<p>Начальник (заведующий) мастерской:</p> <p>- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;</p> <p>- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;</p> <p>- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей</p>	<p>6 026</p> <p>7 090</p> <p>8 236</p>
6.	<p>Заведующий столовой:</p> <p>- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;</p> <p>- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;</p> <p>- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей</p>	<p>6 026</p> <p>6 559</p> <p>7 646</p>
7.	<p>Заведующий производством (шеф-повар):</p> <p>- при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности;</p> <p>- при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку;</p> <p>- при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку</p>	<p>6 403</p> <p>6 794</p> <p>7 090</p>
.8.	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части):	

п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	7 387
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	7 988
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	8 617
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	9 280
9.	Заведующий учебной частью	8 516
2. Педагогические работники государственных и муниципальных общеобразовательных организаций		
.1.	Инструктор по труду: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 917 9 625 10 459
.2..	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 917 9 625 10 459
.3..	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 917 9 625 10 459

п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
4.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 917 10 369 11 253
5.	Педагог-организатор: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 917 10 369 11 253
6.	Социальный педагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	9 625 10 369 11 253
7.	Тренер-преподаватель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	8 917 10 369 11 253
8.	Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	9 625 10 369 11 253
	Преподаватель-организатор основ безопасности	

п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
.9.	<p>жизнедеятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<p>9 625</p> <p>10 369</p> <p>11 253</p>
.10.	<p>Руководитель физического воспитания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; 	<p>9 625</p> <p>10 369</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - имеющий высшую квалификационную категорию 	<p>11 253</p>
.11.	<p>Старший воспитатель, воспитатель:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию (для воспитателя и старшего воспитателя); - имеющий высшую квалификационную категорию (для воспитателя и старшего воспитателя) 	<p>8 917</p> <p>10 369</p> <p>11 253</p>
.12.	<p>Педагог-библиотекарь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<p>8 917</p> <p>9 625</p> <p>10 459</p>
.13.	<p>Тьютор:</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<p>9 625</p> <p>10 369</p> <p>11 253</p>
.14.	<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог:</p>	

п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	<ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 10 200 11 900 12 900
15.	<p>Старший вожатый</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 8 917 9 625 10 459
4. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
.1.	Вожатый	8 917
.2.	<p>Специалист (в том числе: по охране труда, технический, маркетолог, менеджер, аранжировщик, заведующий постановочной частью и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию 	<ul style="list-style-type: none"> 6 026 6 286 7 392
.3.	<p>Библиотекарь (библиограф, редактор, корректор):</p> <ul style="list-style-type: none"> - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию; - ведущий библиотекарь 	<ul style="list-style-type: none"> 6 026 6 142 6 431 7 392
.4.	<p>Младший воспитатель:</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеющий среднее (полное) общее образование и курсовую подготовку; - имеющий среднее профессиональное образование 	<ul style="list-style-type: none"> 6 026 6 142
	Помощник воспитателя	6 026

п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
.5.		
.6.	Ассистент (помощник)	6 026
.7.	Секретарь учебной части:	
	- имеющий среднее (полное) общее образование;	6 026
	- имеющий среднее профессиональное образование;	6 340
	- имеющий высшее профессиональное образование	6 677
.8.	Диспетчер образовательной организации: - без квалификационной категории	6 026
.9.	Бухгалтер:	
	- без квалификационной категории;	6 026
	- имеющий II категорию;	6 615
	- имеющий I категорию	7 392
.10.	Экономист:	
	- без квалификационной категории;	6 026
	- имеющий II категорию;	6 615
	- имеющий I категорию	7 392
.11.	Механик:	
	- без квалификационной категории;	6 026
	- имеющий II категорию;	6 142
	- имеющий I категорию	6 729
.12.	Программист:	
	- без квалификационной категории;	6 133
	- имеющий II категорию;	7 061

п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
	- имеющий I категорию	8 617
.13	Документовед: - без квалификационной категории; - имеющий II категорию; - имеющий I категорию	6 026 6 361 7 392
14.	Специалист по кадрам	6 559

5. Технические исполнители и обслуживающий персонал

п/п	Наименование должности	Требования к квалификации	Размер базового должностного оклада (в рублях)
1	Делопроизводитель	общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	6 026
2	Секретарь	общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	6 026
.3	Секретарь-машинистка	общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	6 026
4	Водитель автомобиля	При наличии у водителя категории «Д»	6 343
5	Водитель автомобиля		6 050
6	Гардеробщик		6 026
7	Дворник		6 026
8	Кладовщик		6 026
	Повар		6 403

п/п	Наименование должности	Требования к квалификации	Размер базового должностного оклада (в рублях)
9			
10	Кухонный рабочий		6 026
11	Подсобный рабочий		6 026
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Высший разряд	6 150
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		6 026
14	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		6 026
15	Сторож (вахтер)		6 026
16	Уборщик служебных помещений		6 026

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников областных государственных организаций образования

№ п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада (в рублях)
3. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
3.46.	Специалист в сфере закупок (в государственных организациях системы образования): - имеющий среднее специальное образование, подготовку по установленной программе; - имеющий высшее образование и подготовку по установленной программе	10017 11 144
3.47.	Экономист (в государственных организациях)	9310

системы образования): - имеющий среднее специальное образование; - имеющий высшее образование	10 017
---	--------

**Перечень гарантированных доплат,
устанавливаемых педагогическим и другим работникам
образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей, организаций физкультурно-
спортивной направленности и областных методических служб**

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностного оклада)
1.26. Специалистам в сфере закупок государственных организаций системы образования за осуществление закупочной деятельности в соответствии с требованиями законодательства о закупках	100
1.27. Главным экономистам, экономистам государственных организаций системы образования за обеспечение планирования материально-технических нужд организаций в соответствии с законодательством	100

**Должностные оклады
работников областных государственных
организаций в сфере образования
(находящихся в ведении департамента образования
Белгородской области)**

№ п/п	Наименование должности	Размер базового должностного оклада (в рублях)
1. Руководящий персонал		
1.1.	Директор: - имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях 5 лет и более; - имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы на руководящих должностях менее 5 лет	14 202 12 850
1.2.	Заместитель директора: - имеющий высшее профессиональное образование; - имеющий среднее профессиональное образование	11 920 10 800

1.3.	Главный: бухгалтер, экономист, инженер, механик, старший мастер: - имеющий высшее профессиональное образование; - имеющий среднее профессиональное образование	11 144 10 017
------	---	------------------

Приложение 5

Директор ОГБОУ
 «Мелиховская средняя
 общеобразовательная школа»
 Белгородской области
 _____ Р.В. Ветерцова

Председатель первичной
 профсоюзной организации
 ОГБОУ «Мелиховская
 средняя общеобразовательная
 школа» Белгородской области
 _____ Л.В. Кенина

Форма расчётного листка

Фамилия, имя, отчество	
Подразделение	
Должность	
Категория персонала	
Норма времени	
Должностной оклад	
Период расчета (дата)	
Базовый	НДФЛ
Оклад УО	профсоюз
Стимул	аванс банк
Неауд	сбербанк
Классусл/б	
Обуч/д	удержано
	ПФС
	ФСС
	ФФОМС
	Отчислено
К выдаче	
Сумма вычетов за месяц	

Облагаемая сумма за месяц

Сумма налога за месяц

Приложение 6

Директор ОГБОУ
«Мелиховская средняя
общеобразовательная школа»
Белгородской области
_____ Р.В. Ветерцова

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБОУ «Мелиховская
средняя общеобразовательная
школа» Белгородской области
_____ Л.В. Кенина

Размеры оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

- Уборщик служебных помещений – за работу с дезсредствами -10 % от должностного оклада
- Повар, - за работу в горячем цехе, за вредные условия труда не менее 10 % от должностного оклада.
- Заведующий столовой, - за работу в горячем цехе, за вредные условия труда не менее 10 % от должностного оклада.
- Подсобный рабочий, -за вредные условия труда не менее 10 % от должностного оклада.
- Младший воспитатель, -за вредные условия труда не менее 10 % от должностного оклада.

Перечень может быть дополнен, изменен в установленном порядке.

Директор ОГБОУ «Мелиховская
средняя общеобразовательная
школа» Белгородской области
_____ Р.В. Ветерцова

Председатель первичной
профсоюзной организации ОГБОУ
«Мелиховская средняя
общеобразовательная школа»
Белгородской области
_____ Л.В. Кенина

**СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2020 год**

Директор и профсоюзный комитет ОГБОУ «Мелиховская СОШ» заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2020 года администрация образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п.п.	Содержание мероприятий	Единица учёта	Количество	Стоимость	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшены условия труда		Кол-во работающих, высвобожденных от тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. женщины	Всего	В т.ч. женщин
1. Организационные мероприятия										
1.	Откорректировать, разработать, утвердить и размножить инструкции по охране труда по отдельным видам работ и профессиям. Согласовать с профкомом в установленном порядке.				август	Директор школы	49	33		

2.	Разработать и утвердить программы вводного инструктажа и инструктажей на рабочем месте.				март	Директор школы, зам. директора по УВР				
3.	Обеспечить журналами регистрации инструктажей вводного и на рабочем месте				август	Завхоз				
4.	Провести общий технический осмотр здания школы и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.				август	Директор школы, завхоз, председатель профкома.				
5.	Организовать комиссию и провести проверку условий труда работников образовательного учреждения.				март	Директор школы, председатель профкома				
2. Технические мероприятия										
1.	Провести испытание устройств заземления (зануление) и изоляции проводов электросистем здания			30000 руб.	До августа	завхоз				
2.	Текущая замена ламп освещения помещений школы по мере их перегорания. Довести уровень освещения до необходимых нормативов на всех рабочих местах.	Шт.		10000 руб.	август	завхоз				

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
1	Провести периодические медицинские осмотры работников школы в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров Приказ Минздравмедпрома России от 14.03.96г. №90				По графику	директор школы				
2	Оборудовать аптечками первой необходимости медицинской помощи в соответствии с рекомендациями	Шт.		1000 руб.	Февраль	завхоз				
3	Обеспечение бесплатными санаторными путевками в санатории.	Шт.			В течение года	председатель профкома				
4	Организовать учебу по санминимуму для работников школы.			10000 руб.	по графику	Директор школы				
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты										
1	Обеспечить своевременную выдачу спецодежды уборщикам служебных помещений, рабочим по обслуживанию учреждения, работникам столовой.	Шт.	7	20000 руб.	Один раз в год	завхоз				
2	Обеспечить работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами			8000 руб.	В течение года	завхоз				
5. Мероприятия по пожарной безопасности										

1.	Произвести замер сопротивления изоляции			1800 руб.	Июнь-август	завхоз				
2	Обеспечить все структурные подразделения первичными средствами пожаротушения (огнетушители)	Шт.	5	2000 руб.	Июнь-август	завхоз				
3.	Провести обучение работающих и обучающихся мерам обеспечения пожарной безопасности и тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				1 раз в квартал	директор школы, учитель ОБЖ				
4	Поддерживать запасные эвакуационные выходы в полной готовности				ежедневно	завхоз				

Приложение № 8

Директор ОГБОУ
«Мелиховская средняя
общеобразовательная школа»
Белгородской области
_____ Р.В. Ветерцова

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБОУ «Мелиховская
средняя общеобразовательная
школа» Белгородской области
_____ Л.В. Кенина

Отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ОГБОУ «Мелиховская СОШ»

Нормы выдачи работникам средств индивидуальной защиты
утверждены Приказом Минтруда от 09.12.2014 № 997н.

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Берет Рукавицы комбинированные	1 1 2 пары
2.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
3.	Подсобный рабочий	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке Валенки	1 1 5 пар 1 на 2,5 года 1п. на 3 года 1п. на 2 года

		Галоши на валенки	
5.	Рабочий по обслуживанию здания	<p><u>При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:</u> Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые</p> <p><u>На наружных работах зимой дополнительно:</u> Куртка на утепляющей прокладке Ботинки на утепляющей прокладке</p>	<p>1 на 1,5 года 1 пара 6 пар Дежурные</p> <p>1 на 2,5 года 1 на 2,5 года</p>
6.	Сторож (вахтер)	<p><u>При занятости на наружных работах:</u> Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой</p>	Дежурный
7.	Уборщик служебных помещений	<p>Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные</p> <p><u>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</u> Сапоги резиновые Перчатки резиновые</p>	<p>1 6 пар</p> <p>1 пара 2 пары</p>

Приложение № 9

Директор ОГБОУ «Мелиховская
средняя общеобразовательная
школа» Белгородской области
_____ Р.В. Ветерцова

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБОУ «Мелиховская средняя
общеобразовательная школа»
Белгородской области
_____ Л.В. Кенина

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение мыла, сmyвающих и обезвреживающих средств

Основание: Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам сmyвающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "обеспечение работников сmyвающими и (или) обезвреживающими средствами".

№ пп	Наименование профессии работника	Наименование работ	Виды сmyвающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Повар, подсобный рабочий (мойщик посуды)	Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. 250 мл
2.	Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудносmyваемыми устойчивыми загрязнениями	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства, очищающие кремы, гели и пасты	300 гр. 500 мл. 200мл.
3.	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. 250 мл

Директор ОГБОУ «Мелиховская
средняя общеобразовательная
школа» Белгородской области
_____ Р.В. Ветерцова

Приложение 10
Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБОУ «Мелиховская средняя
общеобразовательная школа»
Белгородской области
_____ Л.В. Кенина

**Перечень
локальных нормативных актов образовательной организации,
содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем
с учётом мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации**

№ п.п.	Наименование документа
1	Коллективный договор.
2	Сокращении численности или штата работников организации.
3	Приказы о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза в связи: - с сокращением численности или штата работников организации; - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.
4	О формировании аттестационной комиссии.
5	Приказы о привлечении работников к сверхурочным работам.
6	Графики сменности.
7	Приказы о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.
8	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
9	Представление работников к присвоению почётных званий, награждению отраслевыми и иными наградами.
10	Приказы о разделении рабочего дня на части.
11	О привлечении к работам в выходные и праздничные дни.

12	О распределении учебной нагрузки, предварительном комплектовании педагогических работников на следующий учебный год.
13	Графики отпусков.
14	Положение об оплате труда работников образовательной организации.
15	Положение о распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации.
16	Тарификация педагогических работников.
17	О распределении премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.
18	Об установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера.
19	Об утверждении формы расчётного листка.
20	Об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.
21	Работа в ночное время.
22	Об утверждении расписания занятий.
23	О временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены.
24	Правила внутреннего трудового распорядка.
25	Положение об условиях и порядке профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательной организации (вместе с планом профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей).
26	Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательной организации.
27	Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников организации.
28	Создание комиссий по охране труда. Положение о комиссии по охране труда образовательной организации.
29	Расследование несчастных случаев на производстве.
30	Соглашение по охране труда.
31	О дисциплинарном взыскании в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.
32	О снятии дисциплинарного взыскания.
33	Об увольнении члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.
34	Об увольнении по инициативе работодателя председателя и заместителя председателя профкома не освобождённых от основной работы.
35	Формирование комиссии по трудовым спорам. Положение о комиссии по трудовым спорам.



Усяго прошито, пронумеровано и скреплено печатью
по труду и занятости населения Мінскай вобласці
106
Сво шесть
протисью

листов

Представитель работников *Мель* *Винна Л.В.*
Ф.И.О. подписать

Представитель работодателя *Мель* *Винна Л.В.*
Ф.И.О. подписать

Управление
по труду и занятости населения
Мінскай вобласці
«М» *Винна Л.В.*
и зане 20.00 г.
М.П. ОТБОВ
Минская область

