

От работодателя:

Директор
МОУ СШ № 10
Г.А. Тарунова
Г.А. Тарунова



«12» 11 2023 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации МОУ СШ № 10
Н.В. Комарова
Н.В. Комарова

«12» 11 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного
учреждения средней школы № 10
города Фурманова

на 2023 – 2026 годы



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 7BAF87C8F8633B4CF9E748776F3B7960
Владелец: Тарунова Галина Александровна
Действителен: с 01.12.2022 до 24.02.2024

Юридический адрес: 155523, Ивановская область,
г.Фурманов, ул.Тимирязева, дом 10

Исполнитель: Тарунова Галина Александровна, директор школы, (849341) 2-08-13,
e-mail: furmanov_sc10@mail.ru

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора школы и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении средней школе № 10 города Фурманова (далее - МОУ СШ № 10).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации (далее - РФ),
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ),
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023 - 2025 годы (далее – Соглашение);

- Отраслевое соглашение по муниципальным образовательным организациям, находящимся в ведении МУ отдела образования администрации Фурмановского муниципального района Ивановской области на 2023-2026 годы (далее – муниципальное Соглашение);

- другие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор заключен с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз);

- работодатель в лице его представителя – директора школы (далее – работодатель);

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников - МОУ СШ № 10, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (Приложение 1)

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.9. 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.

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

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

1.12. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции. Текущий контроль выполнения коллективного договора осуществляет созданная на равноправной основе комиссия для ведения коллективных переговоров при заключении коллективного договора.

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

1.14. Локальные нормативные акты школы, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (ст.372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора

1.15. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и профсоюзом: учет мнения профсоюза, консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре, участие в разработке и принятии коллективного договора, другие формы.

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

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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. Работодатель обязуется:

2.2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель заключает 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.

2.2.2. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2.3. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 01.01.2021 работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.2.4. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

2.2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

На каждого педагогического работника заводится личное дело, которое после увольнения работника хранится в МОУ СШ № 10.

2.3.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, территориальным соглашением, коллективным договором, уставом и иными локальными нормативными актами организации с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4.Трудовой договор с работником заключать на неопределенный срок.

2.5.Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6.Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7.В трудовом договоре оговаривать обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации.

2.7.1.При заключении (оформлении в письменной форме) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений), конкретизировать их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

-размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

-виды и размеры выплат компенсационного характера: при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

-виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

2.7.2.При конкретизации должностных обязанностей работников, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности руководствоваться:

-Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н,

-Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утверждённым Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»,

-профессиональными стандартами, предусмотренными частью первой статьи 195.3 ТК РФ, по мере их введения.

2.8.В трудовом договоре с педагогическим работником оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.9.Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать в соответствии с количеством часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МОУ СШ № 10 с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.10.При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.11.Установленный учителям в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам программам, сокращения количества классов.

2.12.В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.14.В трудовой договор с педагогическим работником, учителем включаются:

2.14.1.как нормируемая часть, так и конкретизируется ненормируемая часть требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями и квалификационными характеристиками;

2.14.2.определяются конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, (руководствуясь рекомендациями и разъяснениями Минпросвещения России, Минобрнауки России и Профсоюза).

2.14.3.В конкретные должностные обязанности, в соответствии с приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ» учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, может входить ведение следующих документов:

-рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;

-журнал и дневники обучающихся в электронной форме;

-журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);

-план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства);

-характеристика на обучающегося (по запросу).

В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

-участие в составлении программы учебных занятий;

-составление планов учебных занятий;

-ведение журнала.

В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

-ведение классного журнала;

-составление плана работы классного руководителя.

2.15.Работники МОУ СШ № 10, включая директора школы и заместителей директора школы, наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы (далее -

учебная нагрузка) без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.15.1. При замещении должностей учителей, работники образовательной организации, включая директора и заместителей директора школы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

2.15.2. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

2.15.3. Директор школы вправе выполнять педагогическую работу с предварительного согласия учредителя образовательной организации.

2.15.4. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и другим работникам иных образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, организаций системы дополнительного профессионального образования, учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется в установленном порядке с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.16. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться руководителем образовательной организации, определяется учредителем. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы - самой образовательной организацией, в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.17. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.18. Высвобождающаяся 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.

2.19. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.20. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только в случаях:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте выше случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.21. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности ст. 72 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.22. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, а именно катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, наводнением, голодом, землетрясением, эпидемией или эпизоотией и любыми исключительными случаями, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (в соответствии с частью второй ст. 72.2. ТК РФ). При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.23. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.24. В случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при совершенствовании системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера вносятся изменения в трудовые договоры с работниками в виде заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

2.25. Не допускается снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления выплат стимулирующего характера, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.26. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.27. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.28. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору

может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.29. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

2.30. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.31. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

2.32. По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

2.33. К педагогическим и иным работникам МОУ СШ № 10 не должна применяться ч. 7 ст. 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям ст. 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

2.34. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих, в том числе, к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536.

2.35. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.36. При выполнении работы педагогическими работниками, временно переведенными на дистанционный режим по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иными средствами, каналами связи и иными средствами.

2.37. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других

технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору. Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.38.Руководителем учреждения утверждается штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения, штатное расписание принимается в качестве локального нормативного акта с учетом мнения выборного органа профсоюза.

2.39.Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к директору школы с заявлением о признании таких отношений трудовыми, директор школы обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

2.40.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.41.Испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, а также педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.42.Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.43.Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.44.Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.45.В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы:

2.45.1.Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы.

2.45.2.В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ.

2.45.3.В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

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

2.45.5.В отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

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

2.45.7.Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу, о чем он обязан предупредить работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

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

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

2.45.10.В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст.81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту.

2.45.11.Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности, а в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу при условии, что соответствующая работа не противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1.Директор школы определяет необходимость профессиональной переподготовки и повышения квалификации для нужд МОУ СШ № 10 и принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала МОУ СШ № 10, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников школы.

3.2.Директор школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной переподготовки подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3.Директор школы обязуется:

3.3.1.Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графику не реже 1 раза в 3 года.

3.3.2.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.

3.3.3.Создавать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной

переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

3.3.4.Создавать условия по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

3.3.5.В случае направления работника на профессиональную переподготовку или повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по 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.

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

3.3.7.В целях повышения престижа педагогических профессий организовывать участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов и иных педагогических работников, в том числе конкурсах «Учитель года», Международного конкурса молодых преподавателей «Педагогическое начало», Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», Всероссийского конкурса программ развития организаций дополнительного образования детей «Арктур», Всероссийского конкурса «Педагогический дебют» и конкурса педагогических работников «Воспитать человека», Фестиваль искусств «Вдохновение».

3.3.8.Организовывать проведение аттестации кандидатов на должность руководителей образовательных организаций и педагогических работников в соответствии с ч. 4 ст. 51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196, а также нормативными правовыми актами Департамента образования, областным и территориальным отраслевыми Соглашениями.

3.4.Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п. 22 приказа Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.5.Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.6.В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (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. Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), если по

результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.7. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником вследствие недостаточной квалификации, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

-увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

-не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

-увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ);

-расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

-результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

3.8. Список педагогических работников, подлежащих аттестации, график проведения аттестации утверждаются приказом работодателя, с которым работодатель должен ознакомить работника под подпись не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации по графику.

Локальные нормативные акты организации, связанные с формированием аттестационной комиссии, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации и графиком ее проведения, принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ), т.е. выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

3.10. Аттестации с целью установления первой и высшей квалификационных категорий, квалификационных категорий «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией общероссийского профсоюза образования на 2023-2025 годы, приказом Департамента образования Ивановской области от 01.09.2023 № 1029-о «Об организации проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ивановской области»

3.11. Аттестационная комиссия Департамента образования после рассмотрения заявлений педагогических работников о проведении аттестации на установление той же самой квалификационной категории устанавливает заявленную квалификационную категорию с учетом личного вклада в развитие образования на основании документов, в

соответствии с перечнем, установленным приказом Департамента образования, следующим педагогическим работникам:

3.11.1.Имеющим государственные награды Российской Федерации:

- «Народный артист Российской Федерации»;
- «Народный учитель Российской Федерации»;
- «Народный художник Российской Федерации»;
- «Заслуженный артист Российской Федерации»;
- «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;
- «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный художник Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»;
- «Заслуженный врач Российской Федерации».

3.11.2.Имеющим ведомственные награды федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, Департамента образования:

- почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Отличник здравоохранения»;
- нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации»;
- знак отличия «Отличник народного просвещения»;
- знак отличия «Отличник просвещения»;
- звание «Почетный работник образования Ивановской области»

3.11.3.Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, конкурса на присуждение премии лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности - в межаттестационный период.

3.11.4.Победителям регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Профи XXI века», «Педагог - психолог России», «Воспитать человека» - в межаттестационный период.

3.11.5.Подготовившим обучающихся - победителей, лауреатов Общероссийского конкурса «Молодые дарования России» - в межаттестационный период.

3.11.6.Руководителям и работникам коллективов, имеющих звание «Образцовый детский коллектив Ивановской области».

3.11.7.Проходящим аттестацию в третий и более раз.

3.11.8.Имеющим ученую степень по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.12.Педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию, имеют право по желанию пройти аттестацию в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» на основании заявлений в аттестационную комиссию, содержащих сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории.

К заявлению прилагается ходатайство работодателя, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, сформированное на основе решения педагогического совета и согласованное с выборным органом первичной профсоюзной организации (представительным органом работников).

3.13. В случае отказа аттестационной комиссии Департамента образования в установлении высшей квалификационной категории по результатам аттестации педагогический работник вправе подать заявление о проведении аттестации в целях установления первой квалификационной категории в установленном порядке.

3.14. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров устанавливается оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная категория не установлена согласно соответствию должностей, установленному муниципальным отраслевым соглашением - приложение 2 к муниципальному Соглашению (Приложение 5)

3.15. Квалификационные категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ.

Дифференциация оплаты труда работника за наличие квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» принимается работодателем при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

3.16. Педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на установление той же квалификационной категории по другой должности, относящейся к аналогичной предметной области.

3.17. Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре образовательной организации условиями оплаты труда работника.

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в комиссию по трудовым спорам, созданную в образовательной организации, с просьбой о разрешении конфликта.

3.18. Работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах (освобождает работника от работы в целях реализации права работника лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации; сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио.

3.19. Работодатель исходит из того, что согласно приказам Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения РФ» и от 10.01.2019 № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения РФ, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда», к награждению ведомственными наградами (включая Почетную грамоту Министерства просвещения РФ) могут быть представлены работники МОУ СШ № 10, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

3.20. Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте РФ, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

3.21. При определении кандидата на присвоение ведомственных наград или знаков отличия учитывается мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.22. С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи работодатель обязуется:

-закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год (3 года) работы в образовательной организации и устанавливать им стимулирующие доплаты за проводимую работу;

-содействовать в профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов;

-создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

-осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

-привлекать молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

3.23.Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

-длительной нетрудоспособности,

-перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов,

-длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом,

-нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,

-исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа

-при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

3.24.Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

-рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения.

3.25.В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, сохраняются в течение срока их действия во всех образовательных организациях Ивановской области, в том числе:

-при работе по должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);

-при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

-при выполнении педагогическими работниками педагогической работы в разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

3.26.В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в аттестационную комиссию Департамента с просьбой о разрешении конфликта.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять профсоюзный комитет 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 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансии, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации с численностью работников 15 и более человек;

- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

4.2.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, в соответствии с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ:

- семейных - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работников, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидов Великой Отечественной войны и инвалидов боевых действий по защите Отечества;

- работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителя, имеющего ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

а также:

- работников предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления права на получение пенсии по любым основаниям);

- членов одной семьи, супругов, работающих в одной образовательной организации;

- впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;

- одиноких матерей, отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 16 лет;

- родителей, имеющих ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

- работников, имеющих почетные звания, награжденных ведомственными знаками отличия и почетными грамотами (в связи с педагогической деятельностью);

- неосвобожденных от основной работы председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.

4.2.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.3. Не допускать:

- прекращения работодателем трудовых договоров с педагогическими работниками по п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ (нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы), заключенных до установления образовательного ценза педагогических работников;

- требования от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Обеспечивать минимальное высвобождение работников за счет опережающего переобучения работников, введения режима неполного рабочего времени и других защитных мер, предусмотренных законодательством.

4.5. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

-право на время для поиска работы (8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка;

-выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а именно:

-в случае, если длительность периода трудоустройства работника превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц;

-в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения;

-в случае, предусмотренном частью второй ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч. 3 ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения;

-выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

4.6. Проводить анализ, прогнозирование и учет численности работников, подлежащих увольнению. Предоставлять в центр занятости населения, профсоюзные органы информацию о наличии вакантных рабочих мест, а также сроках и масштабах возможных массовых увольнений.

4.7. Информировать в случае угрозы массового увольнения профсоюзные органы, органы местного самоуправления Фурмановского муниципального района, Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и совместном принятии мер, направленных на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления 8 часов оплачиваемого времени в течение недели с сохранением средней заработной платы для самостоятельного поиска нового места работы.

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

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

4.10. 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

4.11.Профсоюз:

При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в профсоюзе.

4.12.Проводит совместно с работодателем консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации, источников их финансирования.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1.В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, рабочее время работников определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 ТК РФ), утвержденными работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации, в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

5.2.Для руководящих работников, 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.

5.3.Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4.Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601) объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися и иной дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6.Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При наличии таких перерывов учителям предусматривается дополнительное время отдыха в период каникул.

5.7.Режим рабочего времени и времени отдыха работников МОУ СШ № 10 определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Разработка правил внутреннего трудового распорядка в организации осуществляется в соответствии с ТК РФ, другими ФЗ, с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденными приказом Минобрнауки России от

11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в том числе:

-порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

-предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ;

-освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

-условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

-возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (Приложение 2)

5.7.В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, а также времени, необходимого для выполнения педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям (индивидуальная и групповая работа с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и др. мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, и др. в соответствии с порядком и условиями выполнения работ, определенными графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации) в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.8.В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная до начала данного периода.

В МОУ СШ № 10 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Директор школы должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде под роспись не менее чем за два месяца, до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.9.Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих педагогическую

работу помимо основной работы, на каждый учебный год устанавливается директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Учебная нагрузка им устанавливается в том случае, если у основных педагогических работников имеется полная нагрузка на ставку за норму часов педагогической работы.

5.10. Распределение учебной нагрузки на следующий учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

5.11. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться 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.

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

5.13. 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.

5.14. 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. Дежурства при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна.

5.15. Привлечение работников образовательной организации к выполнению дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника за дополнительную оплату.

5.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, время карантинных, отмены занятий по погодным условиям или иным стихийным бедствиям не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации:

5.16.1. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего объема их учебной нагрузки и педагогической работы до начала каникул.

5.16.2. Для педагогических и других работников образовательной организации в указанные периоды уточняется режим их рабочего времени, перечень выполняемых ими работ (обязанностей). График работы в каникулярное время утверждается приказом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В

указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная до начала данного периода.

5.16.3. Для педагогических и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по инициативе работодателя и с согласия работника может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. При введении суммированного учёта рабочего времени в такие периоды возможно увеличение или уменьшение нормируемого объема рабочего времени педагогического работника, учителя (преподавателя) в отдельные рабочие дни в соответствии с графиками и планами работ, в которых намечены соответствующие мероприятия или виды работ.

5.16.4. 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.

5.16.5. Данный режим вводится с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с работником.

5.17. Работники могут переводиться на дистанционную работу:

5.17.1. При переводе работника на дистанционную работу на постоянной основе либо временно, либо периодически приказом директора школы принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору определяется режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

5.17.2. В каникулярное время режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

5.17.3. Приказом директора школы, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определяются условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

5.17.4. Предоставление дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, а также дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков осуществляется в общем порядке в соответствии с гл.19 ТК РФ. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.18. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

5.18.1. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

5.18.2. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан

предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

5.18.3. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.19. Педагогические работники образовательной организации, участвующие по решению Департамента в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются работодателем от основной работы на период её проведения с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

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

5.20.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.20.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.20.3. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в

период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.20.4. В других случаях работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.20.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

5.21. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников из числа заместителей руководителя с ненормированным рабочим днем.

5.22. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.22.1. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью (проведение экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др.), допускается по письменному распоряжению директора школы, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.22.2. Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.22.3. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.23. Общим выходным днем является воскресенье.

5.24. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.25. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами).

5.26. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Перерыв в рабочее время не входит и не оплачивается.

5.27. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.28. 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 (ст. 122 ТК РФ).

5.29. С учетом специфики работы школы предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании

учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательной организации, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

5.30. 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.

5.31. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.32. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до 18 лет, в т.ч. до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя;

- женщинам перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него, в т.ч. до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя; а также непосредственно после окончания отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- работнику, усыновившему ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев, в т.ч. до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя;

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

- работникам-совместителям;

- работникам, награжденным знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР»;

- работникам, отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска (в удобное для работника время в течение текущего рабочего года либо путем присоединения к отпуску за следующий рабочий год);

- работникам, призванным по мобилизации, или поступившим на военную службу по контракту, или заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ (в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора в удобное для работника время независимо от стажа работы у работодателя);

- ветеранам боевых действий;

- супругам военнослужащих (во время отпуска супруга-военнослужащего;

- лицам:

- получившим (перенесшим) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с воздействием радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или с работами по ликвидации ее последствий;

- ставшим инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, перечисленные в п. 2 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991г. № 1244-1;

- лицам, участвовавшим в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, перечисленным в п. п. 3, 4 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1;

- рабочим и служащим, военнослужащим, лицам начальствующего и рядового состава ОВД и Государственной противопожарной службы, которые получили профессиональные

заболевания, связанные с лучевым воздействием на работах в зоне отчуждения, в том числе инвалидам из числа указанных лиц;

-лицам, эвакуированным из зоны отчуждения или переселенным из зоны отселения либо выехавшим в добровольном порядке из указанных зон, включая детей, в том числе детей, которые в момент эвакуации находились в состоянии внутриутробного развития;

-детям первого и второго поколений граждан, принимавшим в 1957 и 1958 гг. непосредственное участие в работах по ликвидации последствий аварии на производственном объединении «Маяк», страдающим заболеваниями вследствие воздействия радиации на их родителей;

-лицам из подразделения особого риска, перечисленным в п. 1 Постановления ВС РФ от 27.12.1991 № 2123-1;

-Героям Социалистического Труда, Героям Труда РФ и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;

-Героям Советского Союза, Героям РФ и полным кавалерам ордена Славы.

Работникам, имеющим право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, необходимо до составления графика отпусков на следующий календарный год подать работодателю заявление с указанием периода отпуска, конкретной даты и основания предоставления отпуска в удобное для него время в соответствии с законодательством РФ.

5.33.Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.35.Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.36.Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.37.При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

На основании письменного согласия работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй ст. 117 ТК РФ (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

5.38.Работникам с ненормированным рабочим днем (при наличии), включая директора школы предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, не менее 3 календарных дней.

Перечень должностей этих работников, в том числе периодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от объема работы, степени

напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.39. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском при составлении проекта графика отпусков на очередной календарный год.

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

5.41. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

5.42. Работникам образовательной организации предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс - 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников - 2 календарных дня;

- бракосочетания самого работника - 3 календарных дня;

- рождение ребенка (предоставляется отцу) - 2 календарных дня;

- смерть близких родственников - 3 календарных дня (если в другой местности - 5 дней);

- на медицинское обследование по настоянию врачей - 1 календарный день;

- при отсутствии пропусков рабочих дней по болезни в течение учебного года - 2 календарных дня;

- председателю первичной профсоюзной организации - 4 календарных дня;

- уполномоченному первичной профсоюзной организации по охране труда - 2 календарных дня.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

5.43. Работникам образовательной организации, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, осуществляется предоставление 2 дополнительных оплачиваемых дней отдыха по заявлению работника с соблюдением требований, установленных ТК РФ.

5.44. Дополнительные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

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

5.46. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в соответствии со статьей 128 ТК РФ в следующих случаях:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при

исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.47.Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.«Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (в действующей редакции)

5.48.Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности, в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организациями от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются коллективным договором или Порядком предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года, являющимся приложением к коллективному договору (Приложение б)

5.49.В случае наличия нескольких заявлений на указанный отпуск, очередность его предоставления устанавливает работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.50.Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть (дистанционно) удаленно.

Согласно ст. 312.4 ТК РФ, коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст.312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном гл. 19 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.51. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в ч.1 ст. 312.9 ТК РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в ч. 3 ст. 312.9 ТК РФ, локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьёй, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами

5.52.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.52.1.Осуществлять контроль соблюдения 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.

5.52.2.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 ст. 372 ТК РФ.

5.52.3.Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. ОПЛАТА И НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1.Система оплаты труда работников МОУ СШ № 10 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области, Фурмановского муниципального района.

Оплата труда работников МОУ СШ № 10 осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ СШ № 10 (Приложение 3).

6.2.Заработная плата работников образовательной организации (кроме учителей) определяется на основе:

-отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ;

-установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым

должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Заработная плата учителей общеобразовательных организаций формируется с учетом:

- стоимости 1 ученико - часа в образовательной организации;
- количества учащихся по предмету в каждом классе;
- повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательной организации;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

6.3.Работодатель предусматривает в Положении об оплате труда работников МОУ СШ № 10 регулирование вопросов оплаты труда, в том числе размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом:

-принятых федеральных, региональных, муниципальных нормативных правовых актов о системе оплаты труда, Соглашений и коллективного договора;

-обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

-обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

-формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

-мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

-формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

-формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии со ст. 133 ТК РФ;

-дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

-перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%;

-обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

-применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

-продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601);

-положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся образовательной организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

-определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

-определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

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, руководство методическим объединением, наставничество и др.); выплаты стимулирующего характера.

6.4.В условиях совершенствования системы оплаты труда:

6.4.1.При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

-объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

-предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

-адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

-своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

-справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

-прозрачность - принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.4.2. При применении системы оплаты труда работников МОУ СШ № 10 учитывается необходимость:

-установления фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп);

-установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда;

-определения фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности;

-применения видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, для федеральных государственных учреждений с учетом положений, предусмотренных Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций на очередной год;

-установления заработной платы работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

6.4.3. Считать наполняемость классов, исчисляемую исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

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

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

-при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения

аттестационной комиссией Департамента образования;

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

-при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о присуждении степени.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.6. При реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

6.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7.1. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

-общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ;

-общий класс условий труда 3.2 - повышение оплаты труда в размере 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

-общий класс условий труда 3.3 и 3.4 - повышение оплаты труда в размере 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

В состав комиссии при проведении специальной оценки условий труда включается представитель профсоюзной организации школы.

6.7.2. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда (ст. 216 ТК РФ).

6.7.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии с настоящим коллективным договором, оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере. Размер компенсационных выплат за выполнение работ в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы работника в ночное время с 22:00 часов до 6:00 часов утра.

6.8.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

6.9.Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.10.Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации сохраняет работнику оплату труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории осуществляется:

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к муниципальному Соглашению;

- а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого на срок до одного года - не менее чем на 6 месяцев.

- в случае истечения действия квалификационной категории у работника после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

6.11.Выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 6 Положения об оплате труда работников МОУ СШ № 10.

6.12.При установлении выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство работодатель руководствуется разъяснениями по применению законодательства РФ при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных

организаций (письма Минпросвещения России от 28.05.2020 № ВБ-1159/08 и от 07.09.2020 № ВБ-1700/08)

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

6.13. При исчислении заработной платы педагогических работников используется «тарификационный список», в целях:

-обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

-обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

Оплату труда педагогических работников образовательной организации за время осенних, зимних, весенних, летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

6.14. Стимулирование работников школы производится в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней школы №10 города Фурманова (Приложение 4)

6.15. Положением об оплате труда работников МОУ СШ № 10 предусмотрены меры поддержки молодых педагогических кадров в течение первых трех лет работы.

6.16. Педагогическим работникам, уволенным по окончании учебного года из МОУ СШ № 10 и принятым вновь на работу в МОУ СШ № 10 с 01 сентября нового учебного года, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты по итогам оценки деятельности за предшествующий увольнению учебный год.

6.17. Педагогическим работникам, принятым на работу в МОУ СШ № 10 с 01 сентября, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты по итогам оценки деятельности за первое полугодие учебного года.

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

6.19. Оплата отпуска:

6.19.1. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.19.2. Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.19.3. В случае продления, перенесения, разделения и отзыва работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

6.20. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормируемым рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

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

6.21.1. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

6.21.3. 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 30.04.1930 № 169).

6.22. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора школы, его заместителей, главного бухгалтера) установлен в кратности 1 к 4 Постановлением Администрации Фурмановского муниципального района от 24.01.2017 № 61 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров МУ отдела образования и муниципальных учреждений образования, находящихся в ведении МУ отдела образования» (в действующей редакции)

6.23. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата выплачивается:

- за первую половину месяца - 17 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца - 2 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы за первую половину месяца удерживать НДФЛ в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.24. Заработная плата выплачивается работнику, путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (ст. 22, 56 ТК РФ) за счёт образовательной организации.

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

6.25. 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 (ст. 36 ТК РФ);

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.27. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работников и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.28. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, а также невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, 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.

6.29. 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.

6.30. 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (в соответствии со ст. 236 ТК РФ). При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.31. Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

6.32. Перевод работника на дистанционную форму работы не может являться основанием для снижения ему заработной платы в соответствии со ст. 312.5 ТК РФ.

6.33. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование и/или оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. 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 случае временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. 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.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

Представлять в Социальный фонд РФ сведения о трудовой деятельности работников для формирования их электронных трудовых книжек.

7.2.3. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

7.2.4. Освободить педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению Департамента образования Ивановской области в государственной итоговой аттестации (ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы в полном объеме, на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета Ивановской области, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации ГИА, размер и порядок выплаты которой установлены Постановлением Правительства Ивановской области от 25.12.2013 № 553-п «Об утверждении Положения о размерах и порядке выплаты компенсации работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Ивановской области».

7.2.5. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории 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 п. 4 ч.5 ст. 47 ФЗ «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.

7.2.6. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч.1 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном ч.2 ст.178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч.2 ст.178 ТК РФ настоящей статьи, -

после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч. 2 и 3 ст.178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч. 2 и 3 ст.178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (ч. 5 ст.178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

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

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст.83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной ч. 5 ст.178 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

7.2.8.В проекте бюджета на очередной финансовый период учитывать объем средств, необходимых для проведения ежегодного обязательного профилактического медицинского осмотра и психиатрических освидетельствований работников образовательной организации за счет средств бюджета.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

8.1.Стороны совместно:

8.1.1.Рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1.2.Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

8.2.Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ,

- осуществлять предупреждение и профилактику опасностей;

-добиваться минимизации повреждения здоровья работников;
-разрабатывать ежегодный План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (Приложения 7 и 8)

Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечивать:

8.2.1.Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.2.2.Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.2.3.Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

8.2.4.Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, в том числе на специальную оценку условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, иные мероприятия, из всех источников финансирования, в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство работ, услуг в соответствии с требованиями ст. 214 ТК РФ, с учетом Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации и (или) снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации и (или) снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, являющимся приложением к коллективному договору. План мероприятий или соглашение по охране труда корректируется с учетом изменений в нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, изменений в условиях труда работников (по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков), изменений расположения рабочих мест и производственной среды и др.

8.2.5.Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20% - 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

8.2.6.Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

8.2.7.Введение должности специалиста по охране труда в соответствии со ст.223 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.04.2021 № 274н.

8.2.8.Создание в соответствии со ст. 224 ТК РФ комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.9.Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.2.10.Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.11.Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших

подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с «Положением о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в МОУ СШ № 10» по нормам выдачи до 31.12.2024 года, оснащение средствами коллективной защиты.

8.2.12. Утверждение с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации списка профессий и должностей на получение средств индивидуальной защиты и смывающих средств, их порядок и нормы выдачи.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

8.2.13. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, в том числе инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ школы, кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений организаций повышенной опасности.

8.2.14. Обучение по охране труда согласно ст. 219 ТК РФ и в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»), в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверка знания требований охраны труда.

8.2.15. Организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.16. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.17. Организацию проведения за счет собственных средств прохождения работниками (в том числе работниками, выполняющими работу по совместительству):

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

- обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности в соответствии со ст. 220 ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права (Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»);

- внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- других обязательных медицинских осмотров в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

Сохранение за работниками место работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.2.18. Информирование работников:

- об условиях и охране труда на их рабочих местах,
- о существующих профессиональных рисках и их уровнях,
- о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах,
- о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты,
- об использовании оборудования обеспечивающего дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.2.19. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

8.2.20. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

8.2.21. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.2.22. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2.23. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2.24. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.25. Участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками, а также с обучающимися по согласованию, своевременное извещение профсоюза о произошедших несчастных случаях и предоставление информации о выполнении мероприятий по устранению их причин.

8.2.26. Выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

8.2.27. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Наличие укомплектованных аптечек для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.28. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.29. Создание условия для организации отдыха и питания работников. Организации питания для педагогов, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации (далее - ГИА), проводимой на территории данной организации.

8.2.30. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

8.2.31. Взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

Проведение мониторинга состояния зданий и сооружений образовательной организации

8.2.32. Выполнение предписаний должностных лиц контрольно-надзорных органов за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.33. Предоставление профсоюзу информации и документов, необходимых для осуществления профсоюзного контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе посредством электронной системы управления охраной труда профсоюза.

8.2.34. Выполнение представлений органов профсоюзного контроля по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, выданных работодателю в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными по охране труда профсоюзного комитета или работников), вопросов выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

8.2.35. Освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка представителей профсоюза в комиссиях по охране труда, уполномоченных профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 8 рабочих часов.

8.2.36. Предоставление уполномоченным профсоюза по охране труда за участие в общественном управлении учреждением (ст. 53 ТК РФ) ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска - 2 рабочих дня.

8.2.37. Освобождение работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (в соответствии с трудовым законодательством (ст. 185.1 ТК РФ):

- на один рабочий день один раз в три года,
- работников, достигших возраста 40 лет на один рабочий день один раз в год,
- предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.2.38. Предоставление профсоюзу информации, необходимой для внесения ее в электронную систему управления охраной труда в образовательных учреждениях, размещенную на официальном сайте.

8.2.39. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно:

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;

-расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2.40.Проведение работы по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ, включение вопросов профилактики ВИЧ-инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности.

8.2.41.Обеспечение согласования мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников с работодателем, осуществляющим производство работ (оказание услуг) на территории работодателя.

Перечень мероприятий может отражаться в заключаемых контрактах на производство работ (оказание услуг).

8.3.Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

8.3.1.Не допускать применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин.

8.3.2.Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Приказом Минтруда РФ от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

8.3.3.Снижать нормы выработки, нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

8.3.4.До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

8.3.5.Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

8.3.6.Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

8.4. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

8.4.1.Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (в действующей редакции)

8.4.2.Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России от 07.04.1999 № 7.

8.4.3.Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование).

8.4.4.Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

8.4.5.Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

8.5. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

8.5.1.Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

8.5.2.Соблюдать требования охраны труда.

8.5.3.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

-следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

8.5.4.Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.5.5.Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору (ч. 2 ст.227 ТК РФ), требований охраны труда, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.5.6.Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) и иные виды обязательных медосмотров, в том числе работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, психиатрические освидетельствования работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

8.6.Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда:

Профсоюзный комитет обязуется:

8.6.1.Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

8.6.2.Осуществлять контроль соблюдения законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.

8.6.3.Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований по охране труда.

8.6.4.Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

8.6.5.Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

8.6.6.Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно-общественного контроля состояния охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

8.6.7.Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

8.6.8.Участвовать в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных зданий и сооружений.

8.6.9.Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

8.6.10.Избрать уполномоченного по охране труда в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета

образовательной организации, утвержденном Постановлением Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования.

8.6.11. Осуществлять контроль выполнения мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 Федерального закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ.

8.6.12. Осуществлять контроль выполнения работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.

8.6.13. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников образовательной организации.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель способствует созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в образовательной организации, 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. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 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).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законом Ивановской области от 08.06.2012 № 35 - ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношении с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области», отраслевым Соглашением и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. 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.

9.3.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, федеральным и региональным законодательством о профессиональных союзах, другими правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.3.3. Не препятствовать уполномоченным представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, с целью получения информации, сведений и разъяснений по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, а также осуществлению контроля за выполнением трудового законодательства, устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законодательством федерального и регионального уровней.

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещение, 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.

9.3.5. Освобождать председателя первичной организации профсоюза, уполномоченного по охране труда профсоюза, представителей первичной профсоюзной организации в создаваемой в учреждении совместно с работодателем комиссии от основной работы с

сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц - в пределах 2 рабочих дней.

9.3.6.Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, регулярный доступ к оргтехнике, средствам связи, компьютерному оборудованию, Интернету, в том числе для: учета членов Профсоюза и обеспечения их электронными профсоюзными билетами; доступа в Единую электронную базу профсоюза и отслеживания бонусных программ лояльности, содержащих дополнительные льготы для членов профсоюза; создания электронной страницы первичной профсоюзной организации на официальном сайте школы.

9.3.7.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.

9.3.8.Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здание, помещения, спортивные 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).

9.3.9.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.

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

9.2.11.Включать в обязательном порядке представителя выборного органа соответствующей профсоюзной организации школы в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

9.3.12.Признавать работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа, заключаемую в выполнении общественных обязанностей в интересах коллектива работников, значимой для деятельности образовательной организации и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определенных обязанностей в рамках социального партнерства и участие в общественно-государственном управлении образовательной организацией.

9.3.13.Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск:

- председателю первичной профсоюзной организации - 4 календарных дня;
- уполномоченному первичной профсоюзной организации по охране труда - 2 календарных дня.

9.4.Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществлять посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений директором школы после проведения взаимных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.5.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 (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности и графиков предоставления отпусков работникам (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);

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

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

9.6.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 (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МОУ СШ № 10 (п. 1 ст.336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

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

- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

- распределение премий и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

9.8.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 (ст.192, 193 ТК РФ);

-временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2. ТК РФ;

-увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст.405 ТК РФ).

9.9.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 (ст. 374, 376 ТК РФ):

-сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст.81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст.81 ТК РФ);

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ).

9.10.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 (ч.3 ст.374 ТК РФ). 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.

9.11.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 (ч.3 ст.39 ТК РФ).

9.12.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Соглашения.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК 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.

10.2.Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов школы.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников (при условии сохранения их бумажной версии), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Осуществлять контроль охраны труда в образовательной организации.

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

10.7. Осуществлять контроль правильности и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

10.11. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.12. Обеспечивать членам профсоюза дополнительные по сравнению с законодательством льготы: бесплатные юридические консультации правовой инспекции профсоюза; защиту в случае индивидуального спора; материальную помощь за счет средств профбюджета.

10.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации за счет членских профсоюзных взносов.

10.14. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

11. Стороны договорились:

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

11.2. Работодателю в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направлять его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

От работодателя:

Директор школы

_____ Г.А. Тарунова

М.П.

« ___ » _____ 2023г

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Н.В. Комарова

М.П.

« ___ » _____ 2023 г

**Приложения к коллективному договору
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней школы № 10 города Фурманова**

1. Перечень профессий и должностей работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней школы № 10 города Фурманова
2. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального общеобразовательного учреждения средней школы № 10 города Фурманова
3. Положением об оплате труда работников МОУ СШ № 10
4. Положение о моральном и материальном стимулировании работников МОУ СШ №10 города Фурманова
5. Таблица соответствия должностей в МОУ СШ № 10
6. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МОУ СШ № 10 длительного отпуска сроком до одного года
7. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, и снижению уровней профессиональных рисков МОУ СШ № 10 на 2023 год
8. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, и снижению уровней профессиональных рисков МОУ СШ № 10 на 2024 год

**Перечень
профессий и должностей работников Муниципального общеобразовательного
учреждения средней школы № 10 города Фурманова**

1. Директор школы.
2. Заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе.
3. Заместитель директора школы по воспитательной работе.
4. Заместитель директора школы по административно-хозяйственной работе.
5. Учитель.
6. Бухгалтер 1 категории
7. Главный бухгалтер.
8. Социальный педагог.
9. Педагог-психолог.
10. Библиотекарь.
11. Инженер.
12. Секретарь.
13. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
14. Уборщик служебных помещений.
15. Дворник.
16. Гардеробщик.
17. Техник-электрик.
18. Педагог дополнительного образования.
19. Специалист по охране труда.
20. Воспитатель.
21. Программист.
22. Советник директора школы по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Иванов Н.В. Комарова
Протокол от 22.11.2023г. № 8



Утверждаю
Директор школы
Г.А. Гарунова

Приказ от 22.11.2023г. № 468-о

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального общеобразовательного учреждения средней школы № 10 города Фурманова

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального общеобразовательного учреждения средней школы № 10 города Фурманова разработаны в соответствии

с Конституцией Российской Федерации,

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ),

Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами

порядок приема и увольнения работников,

основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора,

режим работы, время отдыха,

применяемые к работникам меры поощрения и взыскания,

а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном общеобразовательном учреждении средней школы № 10 города Фурманова (далее - МОУ СШ № 10)

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

Дисциплина в МОУ СШ № 10 поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к учащимся не допускается.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

- представитель работодателя - руководитель МОУ СШ № 10 или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом и локальными нормативными актами МОУ СШ № 10

-выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников МОУ СШ № 10, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с МОУ СШ № 10;
- работодатель - юридическое лицо (МОУ СШ № 10), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5.Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.190 ТК РФ) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.6.Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя МОУ СШ № 10.

Правила соблюдаются на всей территории МОУ СШ № 10, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

1.7.Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке в письменном виде под роспись.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1.Порядок приема на работу:

2.1.1.Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в МОУ СШ № 10, обязано предъявить работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.2.Прием на работу оформляется трудовым договором.

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.3.Руководители, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует штатному расписанию.

2.1.4.Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

2.1.5. Срочный трудовой договор заключается в следующих случаях:

-на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

-на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

-для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

-с лицами, направляемыми на работу за границу;

-для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

-с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период;

-с лицами, поступающими на работу в организации для выполнения заведомо определенной работы;

-с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

-для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

-в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

-с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера;

-с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы общественные работы;

-с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

-в других случаях, предусмотренных ТК Российской Федерации или иными федеральными законами.

2.1.6. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание не устанавливается:

-лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-лиц, получивших среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

-лиц, получивших высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

-лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

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

-иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.7.Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора школы МОУ СШ № 10, его заместителей, главного бухгалтера и бухгалтера - не более шести месяцев.

2.1.8.Работодатель обязан вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

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

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

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

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

В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.1.9.В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному

заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.1.10.Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.11.С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.12.В случае, если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы корректно посчитать его страховой стаж (при отсутствии возможности получить эту информацию иным способом. Предусмотренным законом), работодатель вправе запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию.

2.1.13.Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Руководитель МОУ СШ № 10 может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения Муниципального учреждения отдел образования администрации Фурмановского муниципального района Ивановской области.

Руководитель МОУ СШ № 10 не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

2.1.14.При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с коллективным договором, Уставом МОУ СШ № 10, 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.

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

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

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

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

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

2.2.2.В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (работы в должности по определённой специальности, квалификации).

К числу таких причин могут относиться:

-реорганизация МОУ СШ № 10 (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

-изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МОУ СШ № 10 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

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

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

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

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

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

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

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

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

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

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

-не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

-не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

-по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Прекращение трудового договора:

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

2.3.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.3.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

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

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

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

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

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

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, за исключением, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

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

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

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

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

2.3.7. Ликвидация или реорганизация МОУ СШ № 10, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем, в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

2.3.8. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МОУ СШ № 10;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося;

2.3.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.3.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

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

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

2.3.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.3.13. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

2.5. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в

письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

Также работник, имеющий стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.6. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, 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) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

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

2.8. Отзыв заявления об увольнении работник оформляет в виде письменного заявления на имя директора школы и подает лично работодателю до конца рабочего дня МОУ СШ №10. В случае передачи заявления иным лицам работодатель вправе не учитывать такое заявление.

2.9. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.10. Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

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

2.12. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

2.13. По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

2.14. К педагогическим и иным работникам МОУ СШ № 10 не должна применяться часть седьмая ст. 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям ст. 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

2.15. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих, в том числе, к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536.

2.16. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.17. При выполнении работы педагогическими работниками, временно переведенными на дистанционный режим по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иных средств, каналами связи и иными средствами.

2.18. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.19. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

2.19.1. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального

органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы.

2.19.2. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

2.19.3. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

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

2.19.5. В отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

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

2.19.7. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу, о чем он обязан предупредить работодателя не позднее чем за три рабочих дня.

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

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

2.19.10. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.3.ч.1 ст.81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту.

2.19.11. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности, а в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу при условии, что соответствующая работа не противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

III. Основные права, обязанности сторон и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

3.1.5.на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6.на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7.на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами;

3.1.8.на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9.на участие в управлении МОУ СШ №10 в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10.на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11.на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12.на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13.на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14.на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15.пользоваться другими правами в соответствии с Уставом МОУ СШ № 10, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1.добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

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

3.2.3.немедленно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4.бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5.проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению и за счет средств работодателя (при необходимости);

3.2.6.предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7.содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8.экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9.соблюдать законные права и свободы учащихся;

3.2.10.уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и учащимся;

3.2.11.выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1.на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2.на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4.на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5.на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

2.3.6.на получение ежемесячной денежной выплаты в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

2.3.7.на бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами МОУ СШ №10, 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 МОУ СШ № 10;

2.3.8.на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

2.3.9.право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами МОУ СШ № 10 в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

2.3.10.на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

2.3.11.на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

3.3.12.на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами Ивановской области, иными нормативными правовыми актами;

3.3.13.пользоваться другими правами в соответствии с Уставом МОУ СШ № 10, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

2.3.14.Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть удаленно. Особенности организации дистанционной формы работы регламентируются ч.1 ст.312.3 и ч.8 ст.312.2 ТК РФ.

Работники должны находиться на связи с директором школы и его заместителями на протяжении всего рабочего дня.

Перевод работника на дистанционную форму работы не может являться основанием для снижения ему заработной платы (включая установленные ему стимулирующие и компенсационные выплаты) в соответствии с ч.2 ст.9, ч.1 ст.129, ст.132, ч.1,2 ст.135 ТК РФ.

3.3.15. При прохождении диспансеризации:

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

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации.

Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании ст. 128 ТК, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного ст. 185.1 ТК

3.4. Педагогические работники МОУ СШ № 10 обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы учащихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов МОУ СШ № 10, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление МОУ СШ № 10, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом МОУ СШ № 10;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. совместно с Управляющим советом школы на поощрение и премирование работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ СШ № 10 распределять нагрузку на следующий учебный год, составлять график отпусков, утверждать распределение фонда оплаты труда МОУ СШ № 10 на составляющие, устанавливать должностные оклады администрации школы, разрабатывать и утверждать Положение о моральном и материальном стимулировании работников МОУ СШ № 10 города Фурманова (Приложение 4);

3.5.6.на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.7.на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.8.на представление МОУ СШ № 10 во всех инстанциях;

3.5.9.на принятие всех локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ и необходимых для нормального функционирования образовательного учреждения;

3.5.10.реализовывать иные права, определенные Уставом МОУ СШ № 10, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6.Работодатель обязан:

3.6.1.в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2.соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3.предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4.обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

3.6.6.обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7.выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8.вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

3.6.10.обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11.осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12.возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13.в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств (средств учредителя) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14.производить оплату командировочных расходов при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность.

3.6.15.не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.16.создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников МОУ СШ № 10;

3.6.17.создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.18.поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.19.своевременно предоставлять отпуск всем работникам МОУ СШ № 10 в соответствии с графиком, утвержденным ежегодно до 15 декабря, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурство в нерабочее время.

3.6.20.исполнять иные обязанности, определенные Уставом МОУ СШ № 10, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7.Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1.За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2.Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3.Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4.Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

-незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

-отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

-задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5.Ст.236 ТК РФ предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

3.7.6.Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7.Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8.За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9.Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8.Работникам запрещается:

3.8.1.курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

3.8.2.Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;
- курить в помещении МОУ СШ № 10.

3.9.Администрация МОУ СШ № 10 осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.10.Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с разрешения директора школы.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1.В учреждении устанавливается пятидневная неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) в 1-8 классах и шестидневная неделя с одним выходным днем (воскресенье) в 9-11 классах.

Занятия ведутся в одну смену с 08.00 до 16.00.

4.1.2.Время ежедневного начала работы учреждения: 07 часов 00 минут, время окончания работы учреждения - 19 часов 00 минут (понедельник-пятница), 07 часов 00 минут, время окончания работы учреждения - 15 часов 00 минут (суббота)

Учебный год в учреждении начинается 1 сентября. В случае совпадения 1 сентября с выходным днем учебный год начинается со следующего за ним рабочего дня.

Продолжительность учебного года на первой, второй и третьей ступенях общего образования составляет не менее 34 недель без учета государственной (итоговой) аттестации, в первом классе - 33 недели.

Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - не менее 12 недель. Для учащихся в 1 классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

4.1.3.Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МОУ СШ № 10 устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимся приложением к Коллективному договору МОУ СШ № 10 в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, по согласованию с профсоюзным комитетом МОУ СШ № 10, с учётом:

-режима деятельности МОУ СШ № 10 и другими особенностями работы школы;

-продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

-объёма фактической нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

-времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с учащимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися;

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

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МОУ СШ № 10.

4.1.4.Режим работы директора МОУ СШ № 10 и его заместителей, определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

4.1.5.Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ СШ № 10 с учётом:

-выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательных отношений в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

-подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательных отношений, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

4.1.6.Для педагогических работников МОУ СШ №10 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, 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.

4.1.7.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ СШ № 10 установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.1.8.Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования, воспитателями МОУ СШ № 10 характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

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

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для учащихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для учащихся 1 класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом либо локальным нормативным актом МОУ СШ №10 с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

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

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию учащихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей учащихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников учащихся в электронной (либо в бумажной) форме, проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) учащихся;

планами и графиками МОУ СШ № 10, утверждаемыми локальными нормативными актами МОУ СШ № 10 в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами МОУ СШ № 10, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в МОУ СШ № 10, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, лабораторией, мастерской, учебно-опытным участком, руководство методическим объединением; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами МОУ СШ № 10 - периодические кратковременные дежурства школе в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся различной степени активности, приёма ими пищи.

4.1.9. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом СП 2.4.3648-20, утвержденных Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

4.1.10. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются. При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для учащихся.

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.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.1.11. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует МОУ СШ № 10), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в МОУ СШ № 10 иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором предусматривается для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.1.12. При составлении графика дежурств в МОУ СШ № 10 работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого

работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Дежурства при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

В дни работы к дежурству по МОУ СШ № 10 педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.13. В течение рабочего дня для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

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

4.1.14. Периоды каникулярного времени, установленные для учащихся МОУ СШ № 10 и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

4.1.15. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах либо в целом по образовательной организации, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, а также времени, необходимого для выполнения педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям (индивидуальная и групповая работа с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и др. мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, и др. в соответствии с порядком и условиями выполнения работ, определенными графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации) в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

4.1.18.Режим рабочего времени директора МОУ СШ № 10 и его заместителей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

4.1.19.Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами МОУ СШ № 10 и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

4.1.20.Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ СШ № 10 в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ.

4.1.21.Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности МОУ СШ № 10 по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для учащихся в отдельных классах либо в целом по школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

4.1.22.В периоды, указанные в пункте 4.1.20, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников школы в каникулярное время.

4.1.23.Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

-при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

-при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

-для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

-при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

-при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем водоснабжения и (или) водоотведения, систем теплоснабжения, освещения, связи;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары,

наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.24. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

4.1.26. 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 МОУ СШ № 10.

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.

4.1.27. Привлечение работников МОУ СШ № 10 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.

4.1.28. Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: уборщик служебных помещений.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.29. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.30.Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.31.При осуществлении в МОУ СШ № 10 функций контроля образовательного процесса и в других случаях не допускается:

-присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

-входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

-делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии учащихся.

4.1.32.Педагогическим работникам МОУ СШ № 10, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ЕГЭ, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

За счет бюджетных ассигнований бюджета Ивановской области, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации ГИА, размер и порядок выплаты которой установлены Постановлением Правительства Ивановской области от 25.12.2013 № 553-п «Об утверждении Положения о размерах и порядке выплаты компенсации работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Ивановской области».

4.1.33.Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата выплачивается:

-за первую половину месяца - 17 числа текущего месяца;

-за вторую половину месяца - 2 числа текущего месяца.

4.2.Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1.В МОУ СШ №10 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем МОУ СШ №10 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.2.2.Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

4.2.3.Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору МОУ СШ №10, его 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.

4.2.4.Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МОУ СШ №10, осуществляется 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.

4.2.5.При установлении учителям, для которых МОУ СШ №10 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. 4.2.4. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов 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 начала учебного года.

4.2.6. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.7. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.8. 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.

4.2.9. При возложении на учителей, для которых МОУ СШ № 10 является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.2.11. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.12. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителями объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.13. Распределение учебной нагрузки производится директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ СШ № 10, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.14. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.15. Работники МОУ СШ № 10, включая директора МОУ СШ № 10 и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы (далее - учебная нагрузка) без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и другим работникам иных образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников МУ отдела образования) осуществляется при условии, если учителя, для которых МОУ СШ № 10 является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться директором МОУ СШ № 10, определяется учредителем.

Предельный объем учебной нагрузки других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, определяется самой образовательной организацией в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания учащихся, в том числе в течение перерывов между занятиями вместе с учащимися.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается: с 12.00 до 12.30

4.3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

4.3.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность 56 календарных дней, 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 МОУ СШ № 10, 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 (ст. 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.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до 18 лет, в том числе до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя;

- женщинам перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него, в т.ч. до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя; а также непосредственно после окончания отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- работнику, усыновившему ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев, в том числе до истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя;

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

- работникам-совместителям;

- работникам, награжденным знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР»;

- работникам, отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска (в удобное для работника время в течение текущего рабочего года либо путем присоединения к отпуску за следующий рабочий год);

- работникам, призванным по мобилизации, или поступившим на военную службу по контракту, или заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ (в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора в удобное для работника время независимо от стажа работы у работодателя);

- ветеранам боевых действий;

- супругам военнослужащих (во время отпуска супруга-военнослужащего);

- лицам:

-получившим (перенесшие) лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с воздействием радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или с работами по ликвидации ее последствий;

- ставшим инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, перечисленные в п. 2 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1;

-лицам, участвовавшим в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, перечисленным в п. п. 3, 4 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1;

-рабочим и служащим, военнослужащим, лицам начальствующего и рядового состава ОВД и Государственной противопожарной службы, которые получили профессиональные заболевания, связанные с лучевым воздействием на работах в зоне отчуждения, в том числе инвалидам из числа указанных лиц;

-лицам, эвакуированным из зоны отчуждения или переселенным из зоны отселения либо выехавшим в добровольном порядке из указанных зон, включая детей, в том числе детей, которые в момент эвакуации находились в состоянии внутриутробного развития;

детям первого и второго поколений граждан, принимавшим в 1957 и 1958 гг. непосредственное участие в работах по ликвидации последствий аварии на производственном объединении «Маяк», страдающим заболеваниями вследствие воздействия радиации на их родителей;

-лицам из подразделения особого риска, перечисленным в п. 1 Постановления ВС РФ от 27.12.1991 № 2123-1;

-Героям Социалистического Труда, Героям Труда РФ и полным кавалерам ордена Трудовой Славы;

-Героям Советского Союза, Героям РФ и полным кавалерам ордена Славы.

Работникам, имеющим право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, необходимо до составления графика отпусков на следующий календарный год подать работодателю заявление с указанием периода отпуска, конкретной даты и основания предоставления отпуска в удобное для него время в соответствии с законодательством РФ.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.3.5.Предоставление отпуска директору МОУ СШ №10 оформляется приказом МУ отдел образования администрации Фурмановского муниципального района, другим работникам - приказом по школе.

4.3.6.Учитель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, воспитатель, советник директора школы по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями МОУ СШ № 10 имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 и учетом возможностей МОУ СШ № 10.

4.3.7.Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается МОУ СШ № 10 в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

4.3.9.Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления,

осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

4.3.10.Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

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

4.3.12.Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных школой от приносящей доход деятельности, определяются коллективным договором.

Продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

4.3.13.Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора школы. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска.

4.3.14.В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

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

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

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

4.3.18.Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется работникам без сохранения заработной платы.

4.3.19.Длительный отпуск сроком до одного года не может быть использован по частям.

4.3.20.При желании прервать длительный отпуск сроком до одного года, работник предупреждает администрацию заявлением в письменном виде в срок не менее чем, за 2 недели до выхода из отпуска.

4.3.21.В случае досрочного выхода работника из отпуска сроком до одного года по его инициативе, отпуск считается полностью использованным.

4.3.22.Отзыв педагогического работника из длительного отпуска сроком до одного года работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

4.3.23. Длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам, работающим по совместительству, предоставляется одновременно с длительным отпуском по основной работе по заявлению.

4.3.24. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: за работу с вредными условиями труда 7 дней.

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

4.3.26. По согласованию с профсоюзным комитетом школы работникам МОУ СШ №10 предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс - 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников - 2 календарных дня;

- бракосочетания самого работника - 3 календарных дня;

- рождение ребенка (предоставляется отцу) - 2 календарных дня;

- смерть близких родственников - 3 календарных дня (если в другой местности - 5 дней);

- на медицинское обследование по настоянию врачей - 1 календарный день;

- при отсутствии пропусков рабочих дней по болезни в течение учебного года - 2 календарных дня;

- председателю первичной профсоюзной организации - 4 календарных дня;

- уполномоченному первичной профсоюзной организации по охране труда - 2 календарных дня.

4.3.27. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

4.3.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

4.3.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.20. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.31. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику на основании его письменного заявления отпуск может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

4.4.Привлечение работников образовательной организации к выполнению дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника за дополнительную оплату.

4.5.Работники могут переводиться на дистанционную работу.

4.5.1.При переводе работника на дистанционную работу на постоянной основе либо временно, либо периодически приказом директора школы, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору определяется режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

4.5.2.В каникулярное время режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

4.5.3.Приказом директора школы, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определяются условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

4.5.4.Предоставление дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, а также дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков осуществляется в общем порядке в соответствии с главой 19 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

4.6.В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

4.7.Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

4.8.По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

4.9.Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам МОУ СШ № 10, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявление благодарности, премия, награждение ценным подарком, Почетной грамотой, Благодарностью, представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации» и др., а также снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания, в случае его наличия.

5.2. Поощрение в виде стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании работников МОУ СШ №10 города Фурманова.

5.3. Сведения о поощрении заносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

5.4. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным, ведомственным наградам.

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, установленных Уставом МОУ СШ № 10, трудовым договором, настоящими Правилами, приказами и руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

-замечание;

-выговор;

-увольнение по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а также п. 7, 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

-увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п. 1,2 ст. 336 ТК РФ.

6.2. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения к работнику, являющемуся членом профсоюзного комитета, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного комитета по следующим основаниям:

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

-прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

-совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МОУ СШ № 10 норм профессионального поведения или Устава МОУ СШ № 10 может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

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


VII. Заключительные положения


7.1. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в МОУ СШ № 10 на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3.С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Принято
на общем собрании работников МОУ СШ № 10,
протокол от 22.11.2023 г. № 16

Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
 Н.В. Комарова
Протокол от 22.11.2023 № 8

Согласовано
Председатель
Управляющего совета
 Е.В. Тимофеева
Протокол от 22.11.2023 № 14

Утверждаю
Директор школы
 Г.А. Тарунова
Приказ от 22.11.2023 № 468-о

Положение об оплате труда работников МОУ СШ № 10

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда, направленной на повышение доходов работников Муниципального общеобразовательного учреждения средней школы № 10 города Фурманова (далее – МОУ СШ №10), реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

1.2. Система оплаты труда работников МОУ СШ №10 устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (минимального оклада), повышающих коэффициентов и иные виды выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника МОУ СШ № 10, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику школы производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

2. Формирование фонда оплаты труда МОУ СШ №10

Формирование фонда оплаты труда МОУ СШ №10 осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом к региональным нормативам финансирования, утвержденным учредителем, и количеством учащихся в МОУ СШ №10 с уточнением данного объема бюджетных средств, исходя из фактических показателей среднегодового количества учащихся.

МОУ СШ №10 самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества учащихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, (далее –

3. Распределение фонда оплаты труда МОУ СШ №10

3.1. Фонд оплаты труда МОУ (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш – стимулирующая доля ФОТ_{оу}.

Конкретное значение ш определяется МОУ СШ №10 самостоятельно, утверждается приказом по школе на 01 сентября с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор школы, заместители директора школы, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги-организаторы, библиотекари, бухгалтеры, секретари и др.) и младшего обслуживающего (работчие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщики служебных помещений, дворники, гардеробщики и др.) персонала МОУ СШ №10 и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{уп} + \text{ФОТ}_{пп}, \text{ где}$$

ФОТ_{уп} – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

3.3. Директор МОУ СШ №10 формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах ФОТ_{уп} базовой части фонда оплаты труда, при этом доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТ_{уп}) устанавливается, не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{пп} = \text{ФОТ}_{б} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Значение пп – до 80 %. Конкретное значение утверждается приказом по школе до 1 сентября с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4. Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников МОУ СШ №10, а также выплаты компенсационного характера (в абсолютном значении или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором МОУ СШ №10.

В случае изменения фонда оплаты труда МОУ СШ №10 и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в МОУ СШ №10

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{пп} = \text{ФОТ}_{о} + \text{ФОТ}_{с}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{с} = \text{ФОТ}_{пп} \times \text{с}, \text{ где}$$

с – доля специальной части ФОТпп.

Значение с – до 30% (данное значение МОУ СШ №10 определяет самостоятельно) утверждается приказом по школе до 1 сентября с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2.Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются как исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога, за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., коэффициенты, учитывающие деление класса на группы при изучении отдельных предметов и объединение параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов и прочее), так и с введением выплат в абсолютных величинах (например, за неаудиторную занятость с учащимися, ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года, прочее).

4.3.Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности, учащихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с учащимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с учащимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7.)

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение ФОТаз и ФОТнз – не менее 80% и не более 20% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется исходя из специфики образовательных программ, утверждается приказом по школе до 01 сентября с учетом мнения профсоюзного комитета.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается МОУ самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п.4.4

4.4.Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

ФОТазх 34

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТазх 34}}{\text{-----}},$$

$$(\text{a1} \times \text{в1} + \text{a2} \times \text{в2} + \text{a3} \times \text{в3} + \dots + \text{a10} \times \text{в10} + \text{a11} \times \text{в11}) \times 52$$

где

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз –часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся в вторых классах;

- a3 - количество обучающихся в третьих классах;
- a4 - количество обучающихся в четвертых классах;
- a5 - количество обучающихся в пятых классах;
- a6 - количество обучающихся в шестых классах;
- a7 - количество обучающихся в седьмых классах;
- a8 - количество обучающихся в восьмых классах;
- a9 - количество обучающихся в девярых классах;
- a10 - количество обучающихся в десятых классах;
- a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;
- v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
- v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
- v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
- v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается МОУ СШ №10 самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка учащихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов.

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (определяется МОУ самостоятельно);
- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы МОУ СШ №10 (Кпр.) и за квалификационную категорию педагога (Ккат.) (определяется МОУ самостоятельно);
- повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени (Кзв) (определяется МОУ СШ №10 самостоятельно);
- повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика, технология, физическая культура, физика, химия) (Кдел.) (определяется МОУ СШ №10 самостоятельно);
- повышающий коэффициент, учитывающий объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и другие) (К об.) (определяется МОУ СШ №10 самостоятельно);
- повышающий коэффициент за индивидуальное обучение детей на дому по состоянию здоровья или проведение промежуточной и/или итоговой аттестации при семейной (или иной) форме обучения детей (определяется МОУ СШ №10 самостоятельно);
- выплаты ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается директором МОУ СШ №10 с учетом мнения соответствующего представительного органа работников учреждения и может определяться на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ, и других форм независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка

тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования), индивидуальное обучение;

▪ дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика, информатика и др.), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

▪ специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 устанавливаются в размере:

а) $K = 1,2$ (или любой – по решению МОУ СШ №10) (профильные предметы в профильных классах и (или) профильных группах общеобразовательных классов)

б) $K = 1,15$ (русский язык, родной язык (русский), литература, родная литература (русская), иностранный язык, второй иностранный язык, математика, алгебра, алгебра и начала математического анализа, геометрия, вероятность и статистика, 1 класс начальной школы);

в) $K = 1,10$ (история, обществознание, история России, всеобщая история, историческое и литературное краеведение, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

г) $K = 1,05$ (право, экономика, технология, ОРКСЭ, ОДНКНР);

д) $K = 1,0$ (астрономия, экология, физическая культура, природоведение, окружающий мир, изобразительное искусство, музыка, черчение, ОБЖ, МХК, предпрофильная подготовка, факультатив, элективный курс, индивидуальный проект, информационная работа, функциональная грамотность).

е) К-резервный;

Значение повышающего коэффициента за индивидуальное обучение детей на дому по состоянию здоровья или проведение промежуточной и/или итоговой аттестации при семейной (или иной) форме обучения детей устанавливается до 25.

4.8.Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) устанавливается в следующих размерах:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,25 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05-1,15 – для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

4.9.Повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени устанавливается в интервале от 1,0 до 1,2, в том числе:

1,2-для педагогов, имеющих звание «Народный», «Заслуженный», «доктор наук», профессор (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

1,15-для педагогов, имеющих звание «Отличник», «Почетный работник», «кандидат наук», «доцент» (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

1,0-для педагогов, не имеющих государственных наград и почетного звания.

4.10.Повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика и ИКТ, технология, физкультура, математика, биология, физика, химия), устанавливается в следующих размерах:

1,0-учитель работает в классе без деления его на группы;

1,25-учитель работает с одной группой наполняемостью от 17 человек;

1,5-учитель работает с одной группой наполняемостью от 14 до 16 человек;

1,75-учитель работает с одной группой наполняемостью до 13 человек включительно.

4.11.Повышающий коэффициент, учитывающий объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и другие) устанавливается в интервале от 1,0 до 1,3 в том числе:

- 1,0- учитель работает в классе из одной параллели;
- 1,2-учитель работает с учащимися из 2-х параллелей;
- 1,3-учитель работает с учащимися из 3-х и более параллелей

4.12.Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года - (100 (сто) рублей).

4.13.В случае экономии ФОТс МОУ СШ №10 имеет право ежемесячно перераспределять неиспользованные средства в ФОТст учителей и осуществлять выплаты согласно приказу директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

В случае неполного использования части ФОТ аудиторной занятости, зарезервированного для оплаты ученико-часов при замещении отсутствующих учителей, которым сохраняется средний заработок (учебные отпуска; ежегодные основные оплачиваемые отпуска во время учебного года; сохранение среднего заработка при выполнении государственных обязанностей и др.), а также для оплаты дополнительных ученико-часов с учащимися, которым организуется обучение на дому по медицинским показаниям в течение учебного года и др., МОУ СШ №10 имеет право ежемесячно перераспределять неиспользованные средства в ФОТ неаудиторной занятости (проведение дополнительных занятий с учащимися и др.).

4.14.Расчет окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K_{\text{пр}} \times K_{\text{кат}} \times K_{\text{зв}} \times K_{\text{дел}} \times K_{\text{об}} + \text{Рдк} + \text{Днз} + \text{Крез}$, где:

O - оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U - количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на начало учебного года-01 сентября»;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Kпр - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы МОУ;

Kкат- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Kзв- повышающий коэффициент за наличие почетного звания государственных наград, ученой степени;

Kдел- повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностраный язык, информатика, технология, физкультура, физика, химия);

Kоб- повышающий коэффициент, учитывающий объединение нескольких параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов (начальные классы, физическая культура, технология, ИЗО, музыка и др.)

Днз – доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями(законными представителями).

Рдк - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (100 (сто) рублей в месяц).

Крез – повышающий коэффициент за индивидуальное обучение детей на дому по состоянию здоровья или проведение промежуточной и/или итоговой аттестации при семейной (или иной) форме обучения детей устанавливается.

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$O = \text{Стп} \times (U_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_{\text{пр}1} \times K_{\text{кат}1} \times K_{\text{зв}1} \times K_{\text{дел}1} \times K_{\text{об}1} + \dots + U_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{\text{пр}11} \times K_{\text{кат}11} \times K_{\text{зв}11} \times K_{\text{дел}11} \times K_{\text{об}11}) + \text{Рдк} + \text{Днз}$

5. Расчет оплаты труда педагогического персонала, за исключением педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

«5.1. Заработная плата педагогического персонала, за исключением педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МОУ СШ №10 определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) через умножение минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников образования на коэффициент по занимаемой должности (приложение № 2 к Постановлению администрации Фурмановского муниципального района от 03.07.2017 № 804 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования ФМР, находящихся в ведении МУ ОО администрации ФМР» (в актуальной редакции)) (Приложение 1 к настоящему Положению) и увеличение полученного произведения на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления выплат работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

5.2. Заработная плата педагогического персонала, за исключением педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МОУ определяется по следующей формуле:

$Zп = O + K + C + Д + Kн + Кур + Kпр + Kсовм$, где:

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за совмещение профессий (должностей);

C – выплаты стимулирующего характера;

Д – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;

Kн - выплаты за работу в ночное время;

Кур - выплаты за сверхурочную работу;

Kпр - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Kсовм – выплата за совмещение профессий (должностей).

5.3. Должностные оклады педагогических работников (ПКГ должностей педагогических работников образования) определяются через умножение минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников образования на коэффициент по занимаемой должности и увеличение полученного произведения на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года:

$O = M_o \times K_d + P_{dk}$, где

O - должностной оклад работника;

M_o – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников МОУ (приложение № 2 к постановлению администрации Фурмановского муниципального района от 03.07.2017 № 804 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования ФМР, находящихся в ведении МУ ОО администрации ФМР» (в действующей редакции));

Кд – коэффициент по занимаемой должности (приложение № 2 к постановлению администрации Фурмановского муниципального района от 03.07.2017 № 804 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования ФМР, находящихся в ведении МУ ОО администрации ФМР» (в действующей редакции));

Рдк – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года – 100 (сто) рублей.

5.4. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются через умножение минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников образования на коэффициент по занимаемой должности (приложение № 2 к постановлению администрации Фурмановского муниципального района от 03.07.2017 № 804 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования ФМР, находящихся в ведении МУ ОО администрации ФМР» (в действующей редакции)) и увеличение полученного произведения на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года, с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

5.5. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

5.6. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам МОУ СШ № 10 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для работников МОУ СШ № 10 может применяться почасовая оплата:

- за ученико-часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей с их письменного согласия и продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за ученико-часы педагогической работы специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в школе.

Размер оплаты за ученико-час при почасовой оплате соответствует утвержденной МОУ СШ № 10 стоимости 1 ученико-часа.

Размер оплаты за один час педагогической работы при почасовой оплате определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

Оплата труда педагогического работника за работу за отсутствующего учителя, воспитателя или другого педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала выполнения работы за отсутствующего работника за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением начальной (месячной) учебной нагрузки работника путем внесения изменений в тарификацию.

6.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) рассчитанного за час работы за каждый час работы работника в ночное время.

Стоимость часа работы в ночное время (для установления доплаты за работу в ночное время) определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

6.2.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равному времени, отработанного сверхурочно.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

6.2.4. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете образовательного учреждения.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: классное руководство, заведование учебными мастерскими, кабинетами, учебно-опытными участками, и др.; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

6.2.5. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам образовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения.

6.2.6. Для начисления выплат компенсационного характера п.6.2.2 -6.2.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

6.2.7. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: директору МОУ СШ № 10 – начальником отдела МУ отдела образования; заместителям директора школы, главному бухгалтеру, другим работникам МОУ СШ № 10 - директором МОУ СШ № 10.

6.2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются МОУ СШ № 10 к должностному окладу работника.

7. Расчет заработной платы руководителя МОУ СШ №10

7.1. Размер должностного оклада руководителя МОУ определяется трудовым договором и устанавливается с учетом коэффициентов, применяемых при установлении должностного оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда, установленных приложением № 3 к постановлению администрации Фурмановского муниципального района от 03.07.2017 № 804 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования ФМР, находящихся в ведении МУ ОО администрации ФМР» (в действующей редакции);

Соотношение средней заработной платы руководителя МОУ и средней заработной платы работников МОУ устанавливается МУ отделом образования в кратности от 1 до 4.

7.2. Отнесение к группам по оплате труда руководителей МОУ осуществляется ежегодно с 01 сентября на учебный год в зависимости от количественных показателей общеобразовательной школы (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, спортивного зала, медицинского кабинета, столовой и т.д.).

7.3. Для определения повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей общеобразовательных школ учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Установлены следующие значения повышающих коэффициентов в соответствии с установленной группой оплаты труда директора МОУ СШ № 10:

1 группа-коэффициент 2,0;

2 группа-коэффициент 1,85;

3 группа-коэффициент 1,7;

4 группа-коэффициент 1,5;

7.4. Из ФОТуп могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. в следующих размерах:

1,2-для директоров школ, имеющих звание «Народный», «Заслуженный», «Доктор наук», профессор (при совпадении профиля работы, специальности);

1,1-для директоров школ, имеющих звание «Отличник», «Почетный работник», «Кандидат наук», «доцент»

(при совпадении профиля работы, специальности);

1,0-для директоров школ, не имеющих государственных наград и почетного звания

7.5. Оплата труда заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера МОУ СШ № 10 устанавливается руководителем в процентном отношении от должностного оклада директора школы в диапазоне от 60%- до 90%. Конкретный размер данного показателя по каждому работнику определяется приказом директора школы в зависимости от его профессиональных качеств по согласованию с представительным органом работников.

7.6 Размер оклада (установочного) руководителя МОУ СШ № 10 утверждается приказом по МУ отделу образования на календарный год.

Должностной оклад руководителя МОУ СШ № 10 определяется по следующей формуле:

$Од = Оу \times К$, где:

Од – должностной оклад руководителя;

Оу – оклад (установочный);

К – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленный директору общеобразовательной школы учредителем в соответствии с приложением № 3 к постановлению администрации Фурмановского муниципального района от 03.07.2017 № 804 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования ФМР, находящихся в ведении МУ ОО администрации ФМР» (в действующей редакции).

8. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя МОУ СШ №10

8.1. Централизованный фонд стимулирования руководителя МОУ СШ № 10 формируется в составе ФОТ МОУ СШ № 10 по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$, где:

ФОТ_{цст} – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда МОУ СШ №10;

ц – централизуемая доля ФОТ.

Размер централизуемой доли ФОТ (Ц) – 1,5 % от ФОТ МОУ СШ № 10.

8.2. Расходование средств из централизованного фонда стимулирования директора МОУ осуществляется на основании приказа начальника отдела МУ отдела образования в соответствии с Положением о стимулировании труда руководителей учреждений образования, принятого на Совете по вопросам образования при Главе администрации Фурмановского муниципального района и утвержденного приказом начальника МУ отдела образования. Допускаются разовые выплаты и надбавки в соответствии с локальным актом МУ отдел образования.

8.3. Не востребованная часть годовой суммы централизованного фонда стимулирования руководителя МОУ СШ № 10 используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ СШ № 10.

8.4. Установить, что порядок и условия стимулирования труда руководителей МОУ, устанавливаются локальными нормативными актами МУ отдела образования, их заместителей и главных бухгалтеров - локальными нормативными актами образовательного учреждения.

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ СШ №10

9.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МОУ СШ № 10 по результатам труда распределяются Управляющим советом МОУ СШ № 10, обеспечивающим

демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, в соответствии с регламентом государственно - общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СШ №10 и устанавливаются приказом руководителя МОУ.

9.2.Порядок установления выплат стимулирующего характера регламентируется Положением о моральном и материальном стимулировании работников муниципального общеобразовательного учреждения средней школы № 10 города Фурманова, рассмотренным и принятым на общем собрании работников с учетом мнения представительного органа работников МОУ СШ № 10 и утвержденным приказом руководителя МОУ СШ №10.

9.3.Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом МОУ СШ № 10.

9.4.Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу или должностному окладу.

10. Гарантии по оплате труда

10.1.Зарботная плата работников МОУ СШ № 10, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

10.2.В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников МОУ СШ № 10 заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится выплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

11. Заключительные положения

11.1.Зарботная плата учителя за учебную нагрузку устанавливается на учебный год (с 01.09. по 31.08.), исходя из стоимости 1 ученико-часа МОУ СШ № 10. При оформлении тарификации для определения заработной платы учителей в месяц применяется расчетное количество недель в месяце равное – 4,25 (в диапазоне до 4,35 –решение школа принимает самостоятельно)

11.2.Учебная нагрузка учителя может быть изменена в течение учебного года в следующих случаях:

- при полном отсутствии результатов работы;
- при наличии жалоб со стороны родителей и учащихся;
- при замещении уроков отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжавшееся свыше двух месяцев, и др.;
- прочее.

11.3.Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения, так и после окончания срока ее действия.

11.4.Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

11.5.Периодичность распределения средств стимулирующей части ФОТ и специальной части ФОТ и порядок выплат определяется МОУ СШ № 10 самостоятельно.

11.6.В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.7.По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов, по которым не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению Учредителя.

11.8. Законченные три курса высшего учебного заведения дают право использовать повышающие коэффициенты, предусмотренные для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

11.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

11.10. Штатное расписание МОУ СШ № 10 утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих (кроме должности «учитель») и профессии рабочих школы.

11.11. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, исчисляемой в ученико-часах.

Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год (по 31 августа включительно). Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для учащихся (по разным причинам), оплата труда учителей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

11.12. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем - Администрацией Фурмановского муниципального района, обеспечивает директор школы.

Приложение 1
к Приложению 3 коллективного договора
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней школы № 10 города Фурманова на 2023-2026 годы

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Мин. оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений: - 1 квалификационный разряд Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: - 2 квалификационный разряд	3853	1 1,03

ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Мин. оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей педагогических работников			
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	8666	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	9178	1 - без категории 1,05 - первая категория 1,10 - высшая категория

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Мин. оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь	5486	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Техник	6254	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по охране труда	8346	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9233	1

ПКГ общеотраслевых должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2008 N 570н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Мин. оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	8650	1

Размеры минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам

Должности	Мин. оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9235	1

Принято
на общем собрании работников МОУ СШ № 10,
протокол от 22.11.2023г. № 16

Согласовано
Председатель
профсоюзного комитета
Комарова Н.В. Комарова
Протокол от 22.11.2023 №8

Согласовано
Председатель
Управляющего совета
Тимофеева Е.В. Тимофеева
Протокол от 22.11.2023 № 14

Утверждаю
Директор школы
Тарунова Г.А. Тарунова
Приказ от 22.11.2023 № 468-о

**Положение
о моральном и материальном стимулировании работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней школы №10 города Фурманова**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о моральном и материальном стимулировании работников муниципального общеобразовательного учреждения средней школы №10 города Фурманова (далее – Положение) разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции),
- другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области

в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников муниципального общеобразовательного учреждения средней школы №10 города Фурманова (далее - МОУ СШ №10) к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Настоящее Положение обсуждается на общем собрании работников, согласовывается с членами профсоюзного комитета, утверждается приказом директора МОУ СШ №10.

1.3. Для реализации поставленных целей и задач (п.1.1. настоящего Положения) вводится моральное и материальное поощрение работников МОУ СШ №10.

1.4. Моральное поощрение работников МОУ СШ №10 предполагает:

1.4.1. Объявление благодарности в приказе по личному составу школы с занесением в трудовую книжку работника;

1.4.2. Представление к награждению Почетной грамотой, Благодарностью МУ отдела образования;

1.4.3. Представление к награждению Почетной грамотой администрации Фурмановского муниципального района;

1.4.5. Представление к награждению Почетной грамотой, Благодарностью Департамента образования Ивановской области.

1.4.5. Представление к награждению благодарностью администрации Ивановской области;

1.4.6. Представление к награждению Благодарностью Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

1.4.7. Представление к награждению Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

1.4.8. Представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

1.4.9. Представление к присвоению звания «Заслуженный учитель России».

1.5. Материальное поощрение работников МОУ СШ №10 предполагает:

1.5.1. стимулирующие выплаты по балльной системе оценивания результативности деятельности педагогических работников и административно-управленческого персонала в соответствии с утвержденными критериями и показателями (Приложения 1, 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению);

1.5.2.компенсационные выплаты педагогическим работникам за выполнение обязанностей сверх должностных;

1.5.3.единовременные стимулирующие выплаты по результатам труда;

1.5.4.ежемесячная выплата за работу с вредными условиями труда в соответствии с классом условий труда 3.1, 3.2.

1.5.5.иные выплаты.

1.6.Виды и размер стимулирующих выплат работникам МОУ СШ №10 утверждаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом МОУ СШ №10.

1.7.Распределение стимулирующих выплат работникам МОУ СШ №10 (кроме директора школы) по результатам труда производится директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

Распределение стимулирующих выплат, установленных пунктом 1.5.1 настоящего Положения, работникам МОУ СШ №10 (кроме директора школы) производится директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом школы.

Определение размера стимулирующих выплат по результатам труда директору МОУ СШ №10 производится МУ отделом образования администрации Фурмановского муниципального района.

1.8.Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника (кроме директора школы) устанавливается на основании приказа директора МОУ СШ №10

Для руководителя МОУ СШ №10 размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа начальника МУ отдела образования.

2. Порядок установления размера ежемесячных стимулирующих выплат по итогам оценки деятельности работников МОУ СШ №10

2.1.Размеры ежемесячных стимулирующих выплат по итогам оценки деятельности работников МОУ СШ №10 в соответствии с утвержденными критериями и показателями (п. 1.5.1. настоящего положения) устанавливаются по согласованию с Управляющим советом, с профсоюзным комитетом, утверждаются приказом директора МОУ СШ №10 в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МОУ СШ №10.

2.2.В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников МОУ СШ №10 учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором МОУ СШ №10, результаты самооценки работников МОУ СШ №10, представленные директору школы отчеты работников администрации, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны учащихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим советом.

2.3.Директор МОУ СШ №10 представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, 1 раз в год: в сентябре

2.4.Порядок рассмотрения Управляющим советом вопроса о стимулировании работников МОУ СШ №10 устанавливается данным Положением. (Раздел 5 «Регламент участия Управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СШ №10»).

2.5.Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда по

балльной системе оценивания результативности деятельности педагогических работников и административно-управленческого персонала, осуществляется 1 раз в год: в сентябре.

2.6.Для оценки эффективности деятельности педагогических работников МОУ СШ №10 по должности «учитель» утверждается перечень критериев и показателей работы.

По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно отражающие результативность деятельности педагогических работников (Приложение 1 «Критерии оценки эффективности деятельности по должности «учитель» к настоящему Положению).

Оценка эффективности выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СШ №10 с участием Управляющего совета и профсоюзного комитета МОУ СШ №10.

2.7. Для определения размера ежемесячных стимулирующих выплат устанавливается количество баллов для оценивания результативности деятельности педагогических работников МОУ СШ №10.

2.7. Размер ежемесячных стимулирующих выплат педагогическим работникам определяется следующим образом:

2.7.1. определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ СШ №10, отводимой на ежемесячное стимулирование в данный отчетный период: сентябрь – август;

2.7.2. на основе проведенной оценки профессиональной деятельности педагогических работников МОУ СШ №10 за соответствующий период (сентябрь - август) производится подсчет баллов по всем критериям и показателям. После подсчета баллов для оценки работы педагогических работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов по каждому работнику.

В результате суммирования баллов, набранных каждым педагогическим работником, определяется общая сумма баллов.

2.7.3. размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ СШ №10, определенной на ежемесячное стимулирование, делится на общую сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками, и таким образом определяется денежный вес (в рублях) одного балла.

2.7.4. денежный вес (в рублях) одного балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника, и получается размер выплаты стимулирующего характера за месяц в соответствующем отчетном периоде (сентябрь – август).

2.8. Оценка эффективности деятельности административно-управленческого персонала производится по утвержденным критериям и показателям (Приложение 2, 3, 4, 5 к настоящему Положению).

2.9. Размер ежемесячных стимулирующих выплат работникам из числа административно-управленческого персонала на основе оценки профессиональной деятельности по утвержденным критериям и показателям определяется в соответствии с пунктом 2.5. настоящего Положения.

2.10. Ежемесячные стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно в течение данного отчетного периода (сентябрь – август) в соответствии с установленным п.2.5. настоящего Положения порядком пропорционально отработанному времени.

2.11. При увольнении работнику МОУ СШ №10 начисляются согласно приказу стимулирующие выплаты пропорционально отработанному периоду работы в МОУ СШ №10.

2.12. Педагогическим работникам, уволенным по окончании учебного года из МОУ СШ №10 и принятым вновь на работу в МОУ СШ №10 с 01 сентября нового учебного года, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты по итогам оценки деятельности в соответствии с данным Положением. Педагогическим работникам, принятым на работу в школу с 01 сентября нового учебного года, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты по итогам оценки деятельности за первое полугодие учебного года.

2.13. Размер стимулирующих выплат директору МОУ СШ №10 устанавливается МУ отделом образования администрации Фурмановского муниципального района с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МОУ СШ №10.

3. Установление компенсационных выплат педагогическим работникам за выполнение обязанностей сверх должностных

3.1. Устанавливаются следующие виды компенсационных выплат педагогическим работникам за выполнение обязанностей сверх должностных:

- руководство методическим объединением - от 500 рублей;
- исполнение обязанностей ответственного за информатизацию образовательного процесса – от 3000 рублей;
- исполнение обязанностей ответственного за выпуск школьной электронной газеты - от 500 рублей;
- исполнение обязанностей администратора школьного сайта - от 600 рублей;
- исполнение обязанностей лаборантов учебных кабинетов - от 500 рублей;
- исполнение обязанностей ответственного за организацию работы школьного музея - от 500 рублей;
- исполнение обязанностей заведующей школьной мастерской от 1000 рублей;
- исполнение обязанностей уполномоченного по делам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций - от 500 рублей;
- исполнение обязанностей ответственного за координацию учебного расписания - от 2000 рублей
- исполнение обязанностей заведующего учебно-опытным участком - от 1100 рублей;
- сопровождение учащихся, проживающих в сельской местности - от 1500 рублей;
- исполнение обязанностей педагога-организатора - от 2000 рублей
- исполнение обязанностей ответственного за работу со школьным архивом от 2000 рублей
- прочее.

3.7. Указанный перечень стимулирующих выплат педагогическим работникам за выполнение обязанностей сверх должностных оплачивается из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОУ СШ №10.

3.8. Доплаты педагогическим работникам за выполнение обязанностей сверх должностных устанавливаются в абсолютном значении, как на месяц, так и на соответствующий период в течение учебного года.

4. Установление единовременных стимулирующих выплат работникам МОУ СШ №10

4.1. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются:

- 4.1.1. за выполнение особо важной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;
- 4.1.2. за участие и победы в профессиональных конкурсах разных уровней;
- 4.1.3. за наличие призовых мест учащихся по предмету на альтернативных, в том числе дистанционных, олимпиадах;
- 4.1.4. за разработку учебно-методических материалов, в том числе с использованием цифровых образовательных ресурсов;
- 4.1.5. за организацию обучения учащихся по индивидуальному учебному маршруту;
- 4.1.6. за организацию работы по развитию детской одаренности;
- 4.1.7. за публикации в СМИ и на школьном сайте материалов из своего педагогического опыта;
- 4.1.8. за разработку курсов по выбору, элективных курсов;
- 4.1.9. за освоение и использование в образовательном процессе дистанционных технологий (в том числе для обучения детей с ограниченными возможностями здоровья);
- 4.1.10. выплаты к юбилейным датам и профессиональным праздникам;
- 4.1.11. прочее.

4.2. Максимальным размером единовременные стимулирующие выплаты не ограничиваются.

4.3. Решение о единовременных стимулирующих выплатах принимается директором школы, согласовывается с профсоюзным комитетом.

4.4.Единовременные стимулирующие выплаты педагогическим работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

4.5.Единовременные стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда штатных сотрудников.

4.6.При наличии фактической экономии фонда оплаты труда МОУ СШ №10 работникам устанавливаются единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) за:

- качественное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующий период;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с обеспечением рабочего процесса и с уставной деятельностью школы;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МОУ СШ №10 на рынке образовательных услуг;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

4.7.Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц (или квартал, полугодие, 9 месяцев, год) педагогическим работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

4.8.Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц (или квартал, полугодие, 9 месяцев, год) административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда штатных сотрудников.

4.9.Максимальным размером единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц (или квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не ограничиваются.

5. Регламент участия Управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы (ежемесячных стимулирующих выплат)

5.1.Управляющий совет МОУ СШ №10 в соответствии с Положением об Управляющем совете МОУ СШ №10 участвует в распределении ежемесячных стимулирующих выплат работникам школы.

5.2.Управляющий совет вправе создать специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СШ №10 (далее – комиссия), в которую входит директор школы, члены Управляющего совета, а также представители методического совета школы и профсоюзной организации.

5.3.В комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СШ №10 из числа членов Управляющего совета обязательно включаются представители педагогических работников школы, представители родителей (законных представителей) учащихся.

5.4.Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Управляющего совета в порядке, предусмотренном общим регламентом Управляющего совета.

5.5.Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СШ №10 осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев и показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются для исправления и доработки.

5.6.Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании.

Работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

5.7.С момента утверждения оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

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

5.9.По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.10.Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией школы данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период (сентябрь - август) и данные по размерам премий рассматриваются на заседании Управляющего совета. После согласования с Управляющим советом издается приказ директора школы об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения на соответствующий период.

5.11.Перечень производственных упущений, за которые происходит снижение размера премии:

- не соблюдение трудовой дисциплины (меры дисциплинарного взыскания - замечание, выговор) - до 30%;
- положительный показатель качества оказываемой образовательной услуги - до 50%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка - до 30%;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности - до 50%;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб - до 20%;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения - до 30%

5.12.Директор школы имеет право снижать размер, либо лишать работника стимулирующих выплат полностью за конкретные упущения или нарушения трудовой дисциплины с уведомлением Управляющего совета о принятых мерах.

5.13.снижение размера стимулирующей выплаты или ее лишение оформляется приказом с обязательным указанием причины.

5.14.Стимулирующие выплаты не выплачиваются:

5.14.1.Работникам, выполняющим временные (до двух месяцев) работы, а также сезонные работы.

5.14.2.Работникам, выполняющим работу на условиях почасовой оплаты.

5.14.3.Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

5.14.4.Работникам, уволенным с работы, по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

5.14.5.Работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

Принято
на общем собрании работников МОУ СШ № 10,
протокол от 22.11.2023г. № 16

**Критерии
оценки труда педагогических работников МОУ СШ № 10 для распределения стимулирующей части ФОТ**

ФИО учителя, должность

Критерии		Показатели	Баллы	Показатели результативности работы	Количество баллов	
					Самооценка	Оценка комиссии
1.Освоение учащимися образовательных стандартов и обеспечение высокого уровня обученности учащихся	1.1	Стабильно высокий уровень качественной успеваемости учащихся по предмету (по сравнению с предыдущим периодом) по результатам промежуточной аттестации	1			
	1.2	Отсутствие учащихся с одной «4» и «3» по предмету по результатам промежуточной аттестации	1			
	1.3	Отсутствие учащихся, имеющих неудовлетворительный результат по итогам независимой оценки качества образования	1			
	1.4	Средний балл по результатам ОГЭ и ЕГЭ на уровне и выше среднего по городу по данному предмету	2			
	1.5	Наличие выпускников, набравших более 70 баллов по результатам ЕГЭ	по 1 баллу			
2.Поддержка и развитие детской одаренности	2.1	Качественная подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету (предметных недель, предметных конкурсов, предметных экскурсий, походов, поездок)	1			
	2.2	Организация и руководство научно-исследовательской деятельностью учащихся по предмету	2			
	2.3	Результативность участия учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников (муниципального и регионального уровня)	по 1 баллу за призовое место			
	2.4	Результативность участия учащихся в предметной олимпиаде начального уровня образования	по 1 баллу за призовое место			

	2.5	Результативность участия в творческих конкурсах, спортивных соревнованиях (школьный уровень, муниципальный, региональный, межрегиональный, всероссийский, международный)	по 1 баллу за уровень			
	2.6	Активность и систематичность участия в предметных олимпиадах, предметных конкурсах	2			
3.Уровень программно-методического и технологического обеспечения образовательного процесса	3.1	Наличие утвержденных без замечаний на начало учебного года календарно-тематических планов, плана воспитательной работы	1			
	3.2	Систематическое повышение квалификации, самообразование, аттестация	1			
	3.3	Использование в учебном процессе альтернативных форм обучения, в том числе дистанционного обучения, обучения по индивидуальному учебному плану	до 3 баллов			
4.Сохранение здоровья школьников	4.1	Качество дежурства по школе: отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие опозданий на дежурство	1			
	4.2	Работа по совершенствованию материально – технической базы и санитарно - гигиенических условий учебного кабинета	до 2 баллов			
5.Развитие системы взаимодействия с родителями	5.1	Систематичность проведения тематических родительских собраний (подтверждены протоколами)	1			
	5.2	Проведение открытых уроков, классных часов или тематических внеклассных мероприятий для родителей	1			
6.Внешняя и внутренняя оценка деятельности	6.1	Удовлетворенность учащихся и родителей, отсутствие обоснованных жалоб и обращений в администрацию школы, вышестоящие организации	1			
	6.2	Личный вклад в формирование положительного имиджа школы: публикации в газетах, в методических журналах, на личных сайтах в сети Интернет, выступления на конференциях различного уровня	до 2 баллов			
	6.3	Качество работы со школьной документацией: отсутствие замечаний по заполнению журналов всех видов (в том числе электронного журнала), личных дел учащихся	1			
	6.4	Качество работы со школьной документацией: своевременность сдачи отчетов	1			

7. Презентация и обобщение педагогического опыта	7.1	Участие в методической деятельности на уровне школы, района, области: мастер-классы, открытые уроки, классные часы, семинары, педагогические советы, наставничество	от 1 до 5 баллов			
	7.2	Участие учителя в конкурсах профессионального мастерства	до 3 баллов			
ИТОГО						

Решение Управляющего совета школы _____ баллов

(протокол № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.)

С решением ознакомлен: « _____ » _____ 20 _____ г.)

(подпись) (расшифровка подписи)

Директор школы

Г.А. Тарунова

Приложение 2
к Положению о моральном и материальном стимулировании работников
муниципального общеобразовательного учреждения
средней школы № 10 города Фурманова

**Критерии
оценки труда заместителя директора школы по ВР МОУ СШ №10 для распределения стимулирующей части ФОТ**

Критерии	Количество баллов	Показатели результативности работы	Количество баллов	
			Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении				
Наличие призеров конкурсов, конференций, соревнований:				
муниципального уровня	0,5			
регионального уровня	1,0			
федерального уровня	1,5			
Количество баллов по критерию 1	3,0			
Критерий 2. Организация методической работы				
2.1. Развитие педагогического творчества (участие классных руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конференциях):				
муниципального уровня	1,0			
регионального уровня	1,5			
2.2. Внедрение новых технологий в ВР	1,0			
2.3. Высокий уровень проведения педсоветов, заседаний МО кл. руководителей	0,5			
2.4. Высокие результаты методической деятельности (призовые места классных руководителей в конкурсах)	0,5			
Количество баллов по критерию 2	4,5			
Критерий 3. Социальный критерий				
3.1. Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	1,0			
3.2. Снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых учащимися	0,5 0,5			
3.3. Занятость учащихся во внеурочное время:				
50%	0,25			
75%	0,75			
90% и выше	1,0			
Количество баллов по критерию 3	4,0			

Критерий 4.Эффективность управленческой деятельности				
4.1 Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и др.)	1,0			
4.2.Выполнение плана внутришкольного контроля	1,0			
4.3.Положительная динамика в организации работы органов ученического самоуправления	1,0			
4.4.Активная работа с социальными партнерами	1,0			
Количество баллов по критерию 4	4,0			
Критерий 5.Участие в инновационной деятельности				
5.1.Участие в разработке инновационных программ, проектов: на школьном уровне				
на муниципальном уровне	0,5			
на региональном уровне	1,0			
на федеральном уровне	1,5			
5.2.Оформление документов на участие ОУ в конкурсах: на муниципальном уровне	1,0			
на региональном уровне	1,5			
на федеральном уровне	2,0			
Количество баллов по критерию 5	7,5			
Количество баллов по всем критериям	23,0			

Решение Управляющего совета школы _____ баллов
(протокол № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.)
С решением ознакомлен: « _____ » _____ 20 _____ г.)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Директор школы

Г.А. Гарунова

**Критерии
оценки труда заместителя директора школы по УВР МОУ СШ №10 для распределения стимулирующей части ФОТ**

Критерии	Количество баллов	Показатели результативности работы	Количество баллов	
			Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении				
1.1.Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования) равен выше	0,25 0,75			
1.2.Наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций муниципального уровня регионального уровня федерального уровня	0,25 0,75 1,0			
1.3.Разработка и внедрение педагогами школы авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов	0,5			
Количество баллов по критерию 1	3,5			
Критерий 2. Организация методической работы				
2.1.Развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) муниципального уровня регионального уровня федерального уровня	0,25 0,75 1,5			
2.2.Внедрение новых технологий в УВР	0,5			
2.3.Высокий уровень подготовки и проведения педсоветов, заседаний методического совета	0,5			

2.4.Высокие результаты методической деятельности (призовые места педагогов в конкурсах, на конференциях)				
муниципального уровня	0,25			
регионального уровня	0,75			
федерального уровня	1,0			
Количество баллов по критерию 2	5,5			
Критерий 3. Эффективность управленческой деятельности				
3.1.Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и др.)	1,5			
3.2.Выполнение плана внутришкольного контроля	1,5			
3.3.Системность и высокий методический уровень мониторинга обученности учащихся	1,5			
3.4.Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации	1,5			
Количество баллов по критерию 3	6,0			
Критерий 4. Участие в инновационной деятельности				
4.1.Участие в разработке инновационных программ, экспериментальных проектов:				
на школьном уровне	0,25			
на муниципальном уровне	0,5			
на региональном уровне	0,75			
на федеральном уровне	1,0			
4.2.Оформление документов на участие ОУ в конкурсах:				
на муниципальном уровне	0,25			
на региональном уровне	0,5			
на федеральном уровне	0,75			
Количество баллов по критерию 4	4,0			
Количество баллов по всем критериям	21,0			

Решение Управляющего совета школы _____ баллов
(протокол № _____ от « _____ » _____ 20____ г.)

С решением ознакомлен: « _____ » _____ 20____ г.)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Директор школы

Г.А. Гарунова

Приложение 4
к Положению о моральном и материальном стимулировании работников
муниципального общеобразовательного учреждения
средней школы № 10 города Фурманова

Критерии
оценки труда заместителя директора школы по АХР МОУ СШ №10 для распределения стимулирующей части ФОТ

Критерии	Количество баллов	Показатели результативности работы	Количество баллов	
			Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы				
1.1. Обеспечение качественной уборки помещений	0,5			
1.2. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	1,0			
1.3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	0,5			
1.4. Количество пунктов предписаний органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора, Ростехнадзора, охраны труда по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: уменьшилось нет предписаний	0,5 1,0			
Количество баллов по критерию 1	3,0			
Критерий 2. Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса				
Количество баллов по критерию 2	2,0			
Критерий 3. Обеспечение учета материальных средств и их сохранности				
Количество баллов по критерию 3	2,0			
Критерий 4. Качественное исполнение Инструкции лица, ответственного за исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых установок (ТПУ)				
Количество баллов по критерию 4	1,0			

Критерий 4.Исполнительская дисциплина				
4.1.Своевременная подача заявок организациям-партнерам для обеспечения санитарно-гигиенических условий, условий пожарной, электробезопасности, условий охраны труда участников образовательного процесса	0,5			
4.2.Своевременная разработка Плана по подготовке учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	0,5			
4.3.Своевременное оформление журналов	1,0			
4.4.Своевременное предоставление сведений, материалов, отчетов и пр. по требованию вышестоящих организаций	0,5			
4.5.Своевременная разработка смет на текущий и капитальный ремонт, на укрепление материально-технической базы учреждения	0,5			
Количество баллов по критерию 5	3,0			
Количество баллов по всем критериям	11,0			

Решение Управляющего совета школы _____ баллов
(протокол № _____ от «_____» _____ 20____ г.)

С решением ознакомлен: «_____» _____ 20____ г.)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Директор школы

Г.А. Тарунова

Приложение 5
к Положению о моральном и материальном стимулировании работников
муниципального общеобразовательного учреждения
средней школы № 10 города Фурманова

Критерии
оценки труда главного бухгалтера МОУ СШ №10 для распределения стимулирующей части ФОТ

Критерии	Количество баллов	Показатели результативности работы	Количество баллов	
			Самооценка	Оценка комиссии
Критерий 1.Исполнительская дисциплина				
1.1.Своевременная и качественная подготовка различной отчетности (месячные, квартальные, годовые отчеты, тарификация, отчеты в ФСС РФ, ПФ РФ, налоговую инспекцию и т.д.)	3,0			
1.2.Обеспечение целевого использования бюджетных средств.	1,0			
1.3.Своевременная подача заявок на финансирование и документов на перемещение бюджетных средств	0,5			
1.4.Разработка учетной политики ОУ	1,0			
1.5.Организация бюджетного учёта по внебюджетным средствам: целевые средства, поступающие в ОУ платные школьные услуги	0,5			
1.6.Расходование бюджетных средств в соответствии со сметой ОУ, своевременное перемещение бюджетных средств	1,0			
1.7.Организация расчета заработной платы сотрудников ОУ автоматизированным способом.	0,5			
Количество баллов по критерию 1	7,5			
Критерий 2.Организация работы с персоналом ОУ, социальными партнерами, поставщиками и др.				
2.1.Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	1,0			
2.2.Отсутствие жалоб со стороны работников ОУ	1,0			
2.3.Своевременное оформление авансовых отчетов	0,5			
Количество баллов по критерию 2	2,5			
Критерий 3.Участие в инновационной деятельности				
3.1.Подготовка экономических расчетов для участия ОУ в конкурсах,				

реализации инновационных проектов и программ: на муниципальном уровне	0,25			
на региональном уровне	0,50			
на федеральном уровне	0,75			
3.2.Улучшение качества работы по внедрению электронного документооборота с ПФ, налоговой инспекцией и УФК	1,0			
Количество баллов по критерию 3	2,5			
Критерий 4.Проверка работы бухгалтерии со стороны проверяющих органов				
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов: муниципального уровня	0,25			
регионального уровня	0,75			
федерального уровня	1,0			
Количество баллов по критерию 4	2,0			
Критерий 5.Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями				
5.1.Организация и своевременное ведение бюджетного учета и выплата по трудовому отряду ЦЗН	0,5			
5.2.Организация и своевременное ведение бюджетного учета и выплата сотрудникам, участвующим в проведении ЕГЭ	0,5			
Количество баллов по критерию 5	1,0			
Количество баллов по всем критериям	15,0			

Решение Управляющего совета школы _____ баллов
(протокол № _____ от «_____» _____ 20____ г.)

С решением ознакомлен: «_____» _____ 20____ г.)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Директор школы

Г.А. Гарунова

Таблица соответствия должностей в МОУ СШ № 10

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог, старший вожатый; учитель-логопед
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при выполнении)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

	профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер, в т. ч. детско-юношеских спортивных школ, специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; тренер
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (препо-	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания

давательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре	
Преподаватель образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета(дисциплины) в образовательной организации среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Преподаватель специальной дисциплины	Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; преподаватель; учитель при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности
Педагог-психолог	Учитель; воспитатель; учитель-дефектолог

Принято с учетом мнения
 профсоюзного комитета МОУ СШ № 10
 Н.В. Комарова
 протокол от 22.11.2023 года № 8



УТВЕРЖДАЮ
 Директор школы
 Г.А. Тарунова
 Приказ от 22.11.2023г. № 468-о

Положение

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МОУ СШ № 10 длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МОУ СШ № 10.

2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы»

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается МОУ СШ № 10 в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

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

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

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

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

5. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному

основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

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

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

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

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации МОУ СШ № 10.

Принято на заседании
педагогического совета МОУ СШ № 10,
протокол от 22.11.2023 № 16

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
Н.В. Комарова Н.В. Комарова

Утверждаю
Директор МОУ СШ № 10
Г.А. Тарунова Г.А. Тарунова

Протокол от 24.01.2023 года № 2

Приказ от 24.01.2023 года № 44-о

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в МОУ СШ № 10 на 2023 год

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.	Проведение специальной оценки условий труда	шт.	39,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
2.	Проведение специального обучения, членов комиссии по охране труда в обучающих организациях	чел.	4,0	в течение года, при необходимости	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	чел.	3,2	май-июль, при необходимости	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТА.Д. Ершов
4.	Обучение работников навыкам оказания первой помощи	чел.	3,5	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
5.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	чел.	3,8	май-июнь, в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТА.Д. Ершов
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда	шт.	1,2	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТА.Д. Ершов Уполномоченный профкома по ОТ Л.Е. Рыбочкина
7.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	шт.	1,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам. директора

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Создан: 2023.01.24 10:53:36
Владелец: Тарунова Галина Александровна
Действителен: с 01.12.2022 до 24.02.2024

					школы по АХР А.Д. Ершов
8.	Организация и проведение выставок, круглых столов по охране труда			в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТА.Д. Ершов Уполномоченный профкома по ОТ Л.Е. Рыбочкина
9.	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством			в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТА.Д. Ершов Уполномоченный профкома по ОТ Л.Е. Рыбочкина
II. Технические мероприятия					
1.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	шт.	15,3	май-июль	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
2.	Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности	шт.	0,5	май-июль, в течение года	Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
3.	Реконструкция имеющейся отопительной системы, ее опрессовка	м	6,0	май-июль	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
4.	Проверка вентиляционных каналов	шт.	1,5	май-июль	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
5.	Проведение дезинфекции	м ²	4,6	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
6.	Проведение акарицидной обработки территории	м ²	6,2	май-июнь	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора

					школы по АХР А.Д. Ершов
7.	Мероприятия по контролю воды и микроклимата	шт.	24,5	май-июль	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
8.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников (замена ламп искусственного освещения)	шт.	5,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
9.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов (утилизация ртутьсодержащих ламп, вывоз ТБО)	шт., м ³	4,5+	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	чел.	152,7	апрель-июнь, в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
2.	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	чел.	92,5	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
3.	Обеспечение работников личными медицинскими книжками	шт.	5,0	в течение года, при необходимости	Директор школы Г.А. Тарунова
4.	Оборудование по установленным нормам медицинских кабинетов	шт.	7,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
5.	Оснащение отдельных помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений) аптечками первой помощи, создание санитарных постов с	шт.	1,5	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов

	аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи				
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, дерматологическими СИЗ	чел.	6,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
2.	Приобретение и испытания индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	шт.	2,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)		2,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова
2.	Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзную организацию		2,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря		2,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова

Принято на общем собрании работников МОУ СШ № 10,
протокол от 24.01.2023 года № 2

Утверждено
Председатель профсоюзного комитета
Н.В. Комарова

Утверждаю
Директор МОУ СШ № 10
Г.А. Тарунова

Приказ от 22.11.2023 года № 8

Приказ от 22.11.2023 года № 468-о

10
из

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в МОУ СШ № 10 на 2024 год

Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные лица
2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия				
Проведение специальной оценки условий труда	шт.	25,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
Проведение специального обучения, членов комиссии по охране труда	чел.	5,6	в течение года, при необходимости	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	чел.	3,2	май-июль, при необходимости	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
Обучение работников навыкам оказания первой помощи	чел.	4,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	чел.	10,0	май-июнь, в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
Разработка и издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда	шт.	1,2	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов Уполномоченный профкома по ОТ Л.Е. Рыбочкина
Обеспечение бланковой документацией по охране труда	шт.	1,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов

УТВЕРЖДЕНО
подпись
Г. 2023
А

ВОП
1-23
/

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Организация: МОУ СШ № 10
Подпись: Тарунова Галина Александровна
Должность: с 01.12.2022 до 31.12.2024

8.	Организация и проведение выставок, круглых столов по охране труда			в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов Уполномоченный профкома по ОТ Л.Е. Рыбочкина
9.	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством			в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов Уполномоченный профкома по ОТ Л.Е. Рыбочкина
II. Технические мероприятия					
1.	Внедрение и совершенствование технических устройств и приспособлений, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	шт.	16,0	май-июль	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
2.	Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и разметки, знаков безопасности	шт.	3,0	май-июль, в течение года	Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
3.	Реконструкция имеющейся отопительной системы, ее опрессовка	м	24,0	май-июль	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
4.	Проверка вентиляционных каналов	шт.	1,5	май-июль	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
5.	Проведение дезинфекции	м ²	8,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
6.	Проведение акарицидной обработки территории	м ²	6,2	май-июнь	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
7.	Мероприятия по контролю	шт.	24,5	май-июль	Директор школы

	воды и микроклимата				Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
8.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников (замена ламп искусственного освещения)	шт.	10,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
9.	Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов (утилизация ртутьсодержащих ламп, вывоз ТБО)	шт., м ³	50,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	чел.	130,0	апрель-июнь, в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
2.	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	чел.	10,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Специалист по ОТ А.Д. Ершов
3.	Обеспечение работников личными медицинскими книжками	шт.	5,0	в течение года, при необходимости	Директор школы Г.А. Тарунова
4.	Оборудование по установленным нормам медицинских кабинетов	шт.	7,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
5.	Оснащение отдельных помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений) аптечками первой помощи, создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи	шт.	1,5	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Обеспечение работников,	чел.	15,0	в течение года	Директор школы

	заняты на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, дерматологическими СИЗ				Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
2.	Приобретение и испытания индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током	шт.	2,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова Зам.директора школы по АХР А.Д. Ершов
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)		2,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова
2.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря		2,0	в течение года	Директор школы Г.А. Тарунова

Принято на общем собрании работников МОУ СШ № 10,
протокол от 22.11.2023 г. № 16