

От работников:
Председатель Первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4

От работодателя:
Директор муниципального общеобразовательного учреждения – средняя общеобразовательная школа № 4

 М.И. Галкин



Е.В. Михаленко

« 07 » февраль 2022 г.

февраль 2022 г.

Коллективный договор
муниципального общеобразовательного
учреждения – средняя общеобразовательная школа № 4
городского округа Богданович
на 2022 – 2025 годы

Принят на общем собрании работников
муниципального общеобразовательного учреждения –
средняя общеобразовательная школа №

Протокол № 1 от «02» февраля 2022 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным
учреждением «Богдановичский ЦЗ»
Свердловской области
«09» 02 2022 г.
Запись за № 2-к

Содержание:

№	Наименование	Стр.
1.	Общие положения.	3
2.	Трудовой договор.	4
3.	Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.	4
4.	Рабочее время и время отдыха.	6
5.	Оплата и нормирование труда.	7
6.	Охрана труда и здоровья.	11
7.	Социальные гарантии.	13
8.	Гарантии деятельности профсоюзной организации.	14
9.	Разрешение трудовых споров.	15
10.	Заключительные положения	15
11.	Приложения к коллективному договору	
	Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4	17
	Приложение 2. Положение об оплате труда работников МОУ – СОШ № 4	28
	Приложение 3. Положение о размерах выплат компенсационного характера и доплат за дополнительные виды работ в муниципальном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школе № 4	60
	Приложение 4. Положение о стимулировании работников общеобразовательного учреждения	62
	Приложение 5. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты в размере 4% тарифной ставки, входящие в тарифный фонд оплаты труда. Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена выдача смывающих и обеззараживающих средств Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	67
	Приложение 6. Соглашение по охране труда	72

1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников образовательного учреждения, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками образовательного учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются

Работодатель - муниципальное общеобразовательное учреждения – средняя общеобразовательная школа № 4 городского округа Богданович в лице директора Михаленко Елены Валентиновны (далее - Работодатель)

Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Галкина Михаила Ивановича (далее – первичная профсоюзная организация)

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на образовательное учреждение.

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ, Соглашения между Главой городского округа Богданович, муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» и Богдановичской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2022 гг. (далее – Соглашение).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на 2022 – 2025 гг., вступает в силу с 08.02.2022 г. и действует до заключения нового коллективного договора, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, предусмотренных законодательством.

Работодатель обязуется:

1.8. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9. Работодатель обязан довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

2. Трудовой договор.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Не ухудшать положение работников образовательного учреждения по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечить обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не предусмотренных (не обусловленных) трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже нормы за ставку заработной платы; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Работники обязуются:

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

2.7. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3. Обеспечение занятости.

Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст. 81 ТК РФ).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, при сокращении численности или штата работников, несоответствии с занимаемой должностью или выполняемой работе, повторном нарушении без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить согласно соответствующих статей ТК РФ.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата работников ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют право молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

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

3.8. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.9. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.10. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года.

3.11. Предусматривать выделение средств в смете образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.

3.12. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.13. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждения высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.15. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации, обучение вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.16. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.17 Информировать работников – женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми до трех лет о возможности повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки в Государственном казенном учреждении службы занятости населения Свердловской области «Богдановичский центр занятости».

Стороны договорились:

3.17. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.18. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.19. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения (на основании коллективного договора муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4): преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансий и пр.

3.20. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспективы развития образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение № 1)

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени педагогических работников – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

4.4. Составлять расписание уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов предусматривать их минимальное количество (не более 2-х в течение трудового дня).

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

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

4.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.8. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством и по личному заявлению работников (ст. 99 ТК РФ).

4.9. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий день не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

4.12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 123 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.13. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда на основании проведенной Специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ)

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

4.15. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

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

4.17. Предоставлять отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней:

- при вступлении в брак работника или его детей;
- по случаю смерти близких родственников;
- проводы детей в армию.

4.18. Предоставлять работникам на основании их письменных заявлений отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью один календарный день:

- по случаю смерти близких родственников (родители, дети).

Стороны договорились:

4.19. Режим рабочего времени в учреждении определять на основании:

- правил внутреннего трудового распорядка.
- графика сменности, доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ).
- других локальных нормативных актов.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями).

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Положением, утвержденным Постановлением главы ГО Богданович от 15.12.2021 г. № 1653 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович».

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников. (Приложение № 2).

5.2. Доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам в соответствии с Положением о стимулировании работников и Перечнем доплат и повышений тарифных ставок (должностных окладов), входящих в тарифный фонд оплаты труда. (Приложение № 3, № 4)

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом время приостановки работы оплачивается в размере среднего заработка.

5.4. Работодатель выплачивает заработную плату в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Ропотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, Госпотребнадзора (п. 3.3.3. Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

5.5. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки средней заработной платы (п. 2.1.6. Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

Работодатель обязуется:

5.6. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующим профессиональным квалификационным групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

5.7. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количества часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601

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

5.9. Устанавливать учебную нагрузку учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год только с письменного согласия работника.

5.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.11. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменениями норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2. Ст. 74, 162 ТК РФ).

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

5.13. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, 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 увеличении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.14. Устанавливать объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.15. При возложении на учителей образовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их основную нагрузку на общих основаниях.

5.16. Выплачивать учителям (учителям общеобразовательных учреждений, преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей), у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

- 1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- 2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- 3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.17. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

5.18. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо в ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать ее приказом для выполнения другим учителем (преподавателем) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

Другим учителям (преподавателям) переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

5.20. Обеспечить своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

5.21. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.22. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.23. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда на основании проведенной специальной оценки условий труда (ч. 1 ст. 146, ч. 1 ст. 147 ТК РФ) (Приложение № 5).

5.24. Производить выплату заработной платы за первую половину месяца - 20 числа, за вторую половину месяца – 5 числа.

5.25. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

5.26. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, сохранять педагогическому работнику повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников образовательного учреждения;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.27. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно п. 3.5.4. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г.

5.28. Устанавливать выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года. Устанавливать данный повышающий коэффициент при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях: нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска; если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.29. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательного учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работникам здоровые, безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно – гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

6.3. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профсоюзного комитета или коллектива работников и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

6.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов Специальной оценки условий труда, проводимой в установленные порядок и сроки, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома, в состав комиссии по охране труда - уполномоченного по охране труда.

6.5. 2 раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а

также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.6. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

6.7. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства труда социальной защиты Российской Федерации Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 г. № 988н/1420н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.8. Провести Специальную оценку условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», которой подлежат все рабочие места, на которых присутствуют вредные производственные факторы, включая офисные рабочие места.

6.9. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам «Специальной оценки условий труда» следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложения № 4. Размер доплат устанавливается по результатам «Специальной оценки условий труда».

6.10. По результатам «Специальной оценки условий труда» разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

6.11. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 1.09.2009 г. № 290-н и согласно приложению № 4. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

6.12. Своевременно проводить учет и расследование несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 24.10.2002 года № 73 (с дополнениями от 14.11.2016 г.).

6.13. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

6.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

6.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

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

6.18. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.19. За счет фонда стимулирующих выплат работодатель производит выплату денежных средств работникам образовательного учреждения в случаях:

- юбилея (50, 55, 60 и т.д. лет) – в размере тарифной ставки оплаты труда.

6.20. Обеспечивать детей работников образовательного учреждения путевками в оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования.

Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников образовательного учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев;
- помогать администрации в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- проходить обязательные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;
- работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

В случае выделения работнику путевки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путевке.

7.2. Содействовать в выделении для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- место в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.3. Оказывать материальную помощь за счет средств экономии заработной платы:

- многодетным семьям;
- в связи со смертью близких родственников;

- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

7.4. В случае неиспользования больничного листа в течение 1, 2 полугодия текущего учебного года предоставлять работнику день в период зимних и летних каникул (1+1) или по заявлению работника.

7.5. Предоставлять освобождение от работы в течение 2 дней, с сохранением заработной платы, работникам при вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) с учетом календарного учебного графика и образовательного процесса, а также состояния здоровья.

7.6. Организовывать культурно – просветительную и физкультурно – оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

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

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно – бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профессионального союза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

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

8.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профессиональным союзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.5. Ежемесячно отчислять в первичную профсоюзную организацию бесплатно денежные средства из заработной платы членов профсоюзной организации в размере 1% на выплату членских взносов при наличии письменных заявлений работников.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.6. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

8.8. Установить надбавку оплаты труда «за дополнительные виды работ» в размере 30% работнику образовательного учреждения, избранного председателем первичной профсоюзной организации, и надбавку в размере 20% уполномоченному по охране труда. Выплату производить за счет средств фонда первичной профсоюзной организации.

8.9. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.10. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора, являющимися членами профессионального союза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

8.11. Председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.13. Содействовать реализации настоящего коллективного договора.

8.14. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.15. Осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав работников, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.16. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

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

8.18. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.19. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.20. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении

контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

От работников:

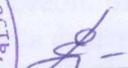
Председатель Первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4

 М.И. Галкин

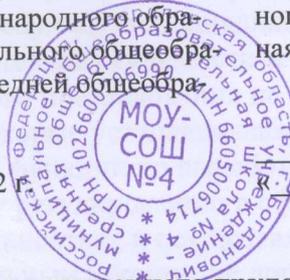
« 7 » февраля 2022 г.

От работодателя:

Директор муниципального общеобразовательного учреждения – средняя общеобразовательная школа № 4

 Е.В. Михаленко

« 07 » февраля 2022 г.



Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) являются локальным нормативным актом муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 (далее — Школа).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, 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», **Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,** иными нормативными правовыми актами РФ и Свердловской области, регулирующими нормы трудового права, и Уставом Школы и регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы Школы.

1.4. Правила являются локальным нормативным актом школы и одновременно приложением к коллективному договору, действующему в Школе.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу.

Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) со Школой.

Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: работника и Школы.

При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического поступления к работе.

При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника со следующими документами:

- 1) Уставом Школы
- 2) Коллективным договором, изменениями в коллективный договор;
- 3) настоящими Правилами;
- 4) инструкцией по охране труда;
- 5) должностной инструкцией работника;
- 6) иными локальными нормативными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев, а для директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей — не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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 (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Трудовые книжки работников регистрируются в книге учета движения трудовых

книжек и вкладышей в них и хранятся в Школе.

С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе 75 лет.

Директор Школы назначается приказом Учредителя. Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится у Учредителя.

2.2. Отказ в приеме на работу.

Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, местожительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательной организации в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школу в течение этого срока.

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

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

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников.

Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по инициативе работника, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели.

При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения документов на руки, администрация Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и (или) сведениями о трудовой деятельности либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится

не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.4. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются категории работников, установленные Трудовым кодексом РФ.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации Школы

3.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор.

Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- 1) осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
- 2) принимать к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение; совместно с Профсоюзным комитетом осуществлять поощрение и премирование работников;
- 3) привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- 4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- 5) принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

Директор школы обязан:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- 6) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.2. Администрация школы осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.3. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

- 1) за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться,
- 2) за задержку трудовой книжки при увольнении работника,
- 3) незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством,
- 4) за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику,
- 5) за причинение ущерба имуществу работника,
- 6) в иных случаях, предусмотренных законодательством.

4. Права, обязанности и ответственность работников

4.1. Работник имеет право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
 - 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
 - 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для педагогических работников;
 - 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
 - 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации 1 раз в три года бесплатно;
 - 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - 9) участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и Уставом Школы;
 - 10) защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
 - 11) защиту своей профессиональной чести и достоинства;
 - 12) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - 13) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
 - 14) отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы;
- 4.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют академические права, предусмотренные п.3, п.5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».
- 4.3. Работник обязан:
- 1) добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и прописанные в должностной инструкции работника;
 - 2) соблюдать Устав Школы и настоящие Правила;
 - 3) соблюдать трудовую дисциплину;
 - 4) соблюдать нормы СанПиН, обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических норм всеми участниками образовательных отношений, обеспечивать условия образовательной среды в соответствии с СанПиН на своем рабочем месте и в кабинете, заведование которым возложено на работника приказом директора школы;
 - 5) выполнять установленные нормы труда;
 - 6) соблюдать требования по охране труда и обеспечивать безопасность труда на своем рабочем месте, требования пожарной безопасности, требования антитеррористической безопасности Школы;
 - 7) бережно относиться к имуществу Школы и других работников;
 - 8) незамедлительно сообщать директору Школы о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательных отношений, сохранности имущества;
 - 9) поддерживать дисциплину в Школе на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
 - 10) проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.
 - 11) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени школы;
 - 12) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как

готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени школы.

4.4. На педагогических работников, кроме перечисленных в п. 4.3 Правил, возлагаются обязанности и ответственность, определенные п.1 ст. 48 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

4.5. Работникам Школы в период организации образовательного процесса запрещается:

- 1) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- 2) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- 3) удалять обучающихся с уроков;
- 4) курить в помещении и на территории Школы, разводить костры и использовать открытый огонь;
- 5) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- 6) отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
- 7) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.6. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Школе, если Школа несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.6.1 настоящих Правил.

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

- 1) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 2) умышленного причинения ущерба;
- 3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 4) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 5) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 6) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 7) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.7. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 8.2. - 8.6. настоящих Правил.

5. Режим работы, рабочее время.

5.1. Рабочее время Работников муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4 определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

5.2. Работникам муниципального общеобразовательного учреждения – средней

общеобразовательной школы № 4 устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Продолжительность рабочей недели устанавливается:

- 40 часов - административно-управленческому персоналу, обслуживающему персоналу и рабочим,
- 36 часов - учителям, педагогу-психологу, педагогу-организатору, преподавателю-организатору Основ безопасности жизнедеятельности, педагогу дополнительного образования, социальному педагогу,
- 30 часов – воспитателям группы продленного дня,
- 20 часов – учителю-логопеду, учителю-дефектологу.

5.3. Занятия в Школе проводятся в одну смену.

5.4. Начало занятий - 8:00, продолжительность занятий - 40 минут, перемены после

1, 2, 3, 4 уроков - 15 минут, после 5-6 уроков - 10 минут.

5.5. В рабочее время учителя, преподавателя-организатора Основ безопасности жизнедеятельности, педагога дополнительного образования включается **учебная** (преподавательская) **работа**, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также **другая педагогическая работа**, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом:

- 1) проверка тетрадей, контрольных и диагностических работ, олимпиадных заданий;
- 2) дополнительные занятия, консультации с обучающимися;
- 3) подготовка методических, дидактических материалов к уроку;
- 4) подготовка кабинета к уроку;
- 5) внеклассная работа по предмету; проведение олимпиад, фестивалей, конкурсов;
- 6) заседание педагогического совета;
- 7) проведение мониторинга и анализ результатов образования;
- 8) общее собрание трудового коллектива (в случаях, предусмотренных законодательством);
- 9) заседание методического объединения;
- 10) родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- 11) работа с семьями обучающихся (профилактические беседы, консультации, письменные рекомендации родителям);
- 12) дежурство педагога по Школе;
- 13) дежурство педагогов во время общешкольных воспитательных мероприятий, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.6. Учебная (преподавательская) работа является нормируемой частью педагогической работы, другая педагогическая работа - ненормируемой частью педагогической работы.

5.7. Выполнение другой педагогической работы педагогическими работниками, ведущими учебную (преподавательскую) работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Соотношение другой педагогической работы по отношению к учебной не должно быть больше 1:1 от норм рабочего времени учителя в пределах рабочей недели за ставку заработной платы.

5.8. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям 1-11 классов, педагогам дополнительного образования.

5.9. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

5.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателям группы продленного дня, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, и нормы часов учеб-

ной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 5.9. настоящих Правил, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Школой, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

5.11. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 5.13. Правил, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5.13. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

5.14. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы которой регулируется Школой.

5.15. Рабочий день учителя, педагога дополнительного образования, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, преподавателя-организатора Основ безопасности жизнедеятельности, воспитателя группы продленного дня начинается за 15 минут до начала первого урока (занятия) у этого педагогического работника согласно расписанию уроков (занятий), оканчивается в зависимости от выполнения педагогическим работником своих должностных обязанностей (на один должностной оклад) и плана работы на день, но не позднее 16:00 для учителя, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, 18:00 - для педагога дополнительного образования, воспитателя группы продленного дня.

5.16. Начало и окончание рабочего дня других педагогических работников, административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала, рабочих определяется условиями трудового договора.

5.17. Расписание уроков (занятий) составляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и по возможности максимальной экономии времени педагога и утверждается директором Школы.

5.18. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим пе-

дагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.19. Педагогическим работникам, если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину, устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации (далее - методический день).

Методический день используется работником для изучения методической литературы, посещения библиотек и читальных залов; участия в научно-методических семинарах, конференциях, педчтениях; написания статей, методических разработок, докладов в СМИ и сборники, аналитических и других отчетов; посещения уроков других учителей; изготовления дидактических и других пособий для кабинета.

В отдельных случаях методический день может использоваться для проведения общешкольных, районных мероприятий, установленных приказами директора Школы, Управления образования городского округа Богданович, Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Министерства просвещения РФ.

5.20. Все педагогические работники привлекаются к дежурству по Школе согласно графику дежурств. График дежурств составляется заместителями директора на учебную четверть и утверждается директором, вывешивается на видном месте. Дежурство по Школе начинается за 20 минут до начала занятий обучающихся - 7:40 и оканчивается через 20 минут после их окончания - 14:20.

5.21. Педагогические работники, исполняющие обязанности классного руководителя, начинают рабочий день за 15 минут до 1 урока своего класса согласно расписанию на день, тем самым обеспечивают дежурство и порядок в гардеробе; в течение учебного дня организуют питание класса в столовой и посещение уроков всеми обучающимися; после уроков и встречи с обучающимися на классном часе или пятиминутке провожают класс в гардероб и следят за порядком.

В период дежурства класса по школе классный руководитель начинает рабочий день за 20 минут до начала 1 урока - 7:40 и заканчивает дежурство через 20 минут после последнего урока - 15:00. Классный руководитель организует дежурство класса в течение дня и следит за тем, как класс сдает дежурство дежурному администратору.

5.22. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

5.23. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в летний оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей, создаваемый в каникулярный период на базе Школы, устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется Уставом Школы, графиком работы летнего оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей.

5.24. Работники Школы имеют право питаться в школьной столовой за счет собственных средств. Питание работников осуществляется из общего котла. Для питания работников в школьной столовой выделяются отдельные столы и отдельная посуда. Учет питания работников школы осуществляется отдельно.

5.25. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

5.26. В случае болезни работника, последний незамедлительно (по факту посещения врача) информирует администрацию по телефону или устно и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Время отдыха

6.1. Педагогическим работникам, заместителям директора, директору Школы

предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым приказом директора Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа в летний период (июнь-август). О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

Другим работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней согласно графику, утвержденному приказом директора Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа за 2 недели до начала нового календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

6.2. Работникам Школы может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда согласно Положению о системе оплаты труда работников Школы, штатному расписанию и плану финансово - хозяйственной деятельности Школы.

7.2. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится один раз в год.

Тарификация утверждается директором Школы не позднее 1 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее апреля месяца текущего года.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.3. Оплата труда остальных работников Школы осуществляется в зависимости от установленного должностного оклада в соответствии с занимаемой должностью.

7.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия кружка, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

7.5. Выплата заработной платы в Школе производится два раза в месяц: 5 и 20 числа каждого месяца путем перечисления по безналичному расчету на зарплатную карту работника.

7.6. В Школе устанавливаются стимулирующие выплаты, выплаты компенсационного характера и доплаты за другие виды работ, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Школы.

8. Меры поощрения и взыскания

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- стимулирующие выплаты (премии);
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению государственными наградами.

Поощрение в виде выплаты стимулирующего характера (премии) осуществляется в соответствии с Порядком осуществления выплат стимулирующего характера и премирования работников Школы.

Иные меры поощрения по представлению педагогического совета и выборного профсоюзного органа Школы объявляются приказом директора Школы.

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

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

8.3. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

8.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессиональной этики и (или) Устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

8.5. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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.

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

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или Общего собрания трудового коллектива Школы.

9. Заключительные положения

9.1. Правила рассматриваются и принимаются Общим собранием трудового коллектива, согласуются с членами первичной профсоюзной организации Школы в лице её председателя, после чего утверждаются приказом директора Школы.

9.2. С Правилами должен быть ознакомлен каждый работник школы под подпись. Вновь поступающий на работу работник знакомится с настоящими Правилами под подпись до начала выполнения его трудовых обязанностей.

9.3. Экземпляр Правил вывешивается в учительской для свободного ознакомления.

От работников:

Председатель Первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ муниципальной средней общеобразовательной школы № 4

М.И. Галкин
М.И. Галкин

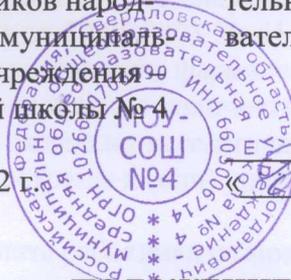
« 7 » *сентября* 2022 г.

От работодателя:

Директор муниципального общеобразовательного учреждения – средняя общеобразовательная школа № 4

Е.В. Михаленко
Е.В. Михаленко

« 7 » *сентября* 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОУ – СОШ № 4

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников МОУ – СОШ № 4 (далее - Положение) разработано на основе положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, утвержденного Постановлением главы ГО Богданович от 15.12.2021 г. № 1653 и применяется при исчислении заработной платы работников МОУ – СОШ № 4 (далее - Школа).

2. Заработная плата работников школы устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливается на основе настоящего положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Фонд оплаты труда работников утверждается главным распорядителем бюджетных средств на календарный год исходя из объема субсидий, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение раз-

меров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая 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», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии оплаты за 1 час, установленным локально-нормативным актом учреждения в зависимости реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) рекомендуется направлять не менее 70% фонда оплаты труда учреждения.

10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

11. Штатное расписание разрабатывается школой, согласовывается с Уполномоченным органом - муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» и с главным распорядителем бюджетных средств в соответствии с примерными нормативами штатной численности, приведенными в [приложениях № 6](#) к настоящему Положению и в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений, а также утверждает внутренним локальным актом перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных учреждений.

12. Должности работников, включаемые в штатное расписание, определяются в соответствии с Уставом школы и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и

должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

13. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- 7) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- 8) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 9) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы;
- 10) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

14. При определении размера оплаты труда работников образовательных учреждений учитываются следующие условия:

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

15. Изменение оплаты труда работников образовательных организаций производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством науки и высшего образования Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

5) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа 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;

6) в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

16. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 15 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

17. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности, чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права работников муниципальных образовательных организаций на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории, если иное не предусмотрено органом государственной власти, уполномоченным утверждать порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

18. Руководитель образовательных учреждений:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательного учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников школы.

19. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

20. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

21. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, что педагогические работники,

для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

22. Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#) настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#) настоящего Положения.

23. Образовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

24. Фонд стимулирующих и иных выплат устанавливается в соответствии с настоящим Положением, после предварительного согласования с главным распорядителем бюджетных средств (учредителем).

25. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

26. Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ).

27. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации 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» с изменениями, внесенными приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.06.2016 № 755 и Министерства просвещения Российской Федерации от 13.05.2019 № 234 и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

28. Размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложениях № 1, 2, 3 к настоящему Положению.

29. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

30. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

31. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

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

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008

№ 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

33. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2021 год в [приложении № 1](#) к настоящему Положению.

34. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

35. За квалификационную категорию размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, повышается в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - на 25%;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - на 20%;
- работникам, подтвердившим соответствие занимаемой должности, - на 10%;
- работникам (выпускникам) организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20% (сроком на два года).

36. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ

37. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общераслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и Приказом Минтруда России от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья».

38. Размеры должностных окладов служащих образовательного учреждения установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2021 год в [приложении № 2](#) к настоящему Положению.

39. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

40. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

41. Размеры окладов по квалификационным разрядам общераслевых профессий рабочих образовательного учреждения установлены в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2021 год в [приложении № 3](#) настоящего Положения.

42. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

43. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в трудовом договоре, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

44. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

45. Среднемесячный уровень заработной платы руководителя учреждения не должен превышать среднемесячный уровень заработной платы руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих функции и полномочия учредителя образовательных организаций и руководителя Уполномоченного органа по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович».

46. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в сфере образования установлен главой городского округа Богданович в кратности от 1 до 4.

47. Соотношение средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

48. В зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения и в соответствии с Едиными рекомендациями по оплате труда на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13) размеры должностных окладов руководителей образовательных учреждений определяются как произведение установленного оклада (должностного оклада) в [приложении № 3](#) к настоящему Положению на повышающий коэффициент.

49. Повышающий коэффициент для расчета должностного оклада руководителя образовательной организации исходя из группы оплаты труда устанавливается в следующих размерах:

Тип учреждения	I группа оплаты труда	II группа оплаты труда	III группа оплаты труда	IV группа оплаты труда
Общеобразовательные учреждения	1,5	1,4	1,3	1,2

50. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

К показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения: численность работников учреждения, количество обучающихся (детей), показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Группа по оплате труда устанавливается в соответствии с объемными показателями деятельности образовательной организации, предусмотренной [приложении № 4](#), к настоящему Положению и исходя из следующей суммы баллов:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
2	Общеобразовательные учреждения: - школа начального общего, среднего (полного) общего образования, школа-интернат	свыше 600	от 401 до 600	от 201 до 400	до 200

51. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Уполномоченным органом по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» в соответствии с [пунктом 51](#) настоящего положения на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящих показателях, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При определении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года;

За руководителем образовательного учреждения, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

Уполномоченный орган по координации и контролю за деятельностью образовательной организацией – муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Богданович» может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной настоящими показателями.

Аттестация руководителя образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности производится согласно Положению о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа Богданович, в отношении которого администрация городского округа Богданович осуществляет функции учредителя, утвержденному постановлением главы городского округа Богданович от 31.05.2020 № 671.

52. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных учреждений устанавливаются на 25% ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения, установленного в соответствии с [пунктом 48](#) настоящего Положения с учетом повышения, предусмотренного [пунктом 49](#).

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения.

53. Стимулирование руководителя образовательного учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательного учреждения, осуществляется в соответствии с показателями результативности работы и критериями оценки показателей результативности деятельности руководителя образовательного учреждения.

Для установления выплат стимулирующего характера на следующий финансовый год руководитель образовательной организации предоставляет Уполномоченному органу по координации и контролю за деятельностью образовательных организаций - муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Богданович» до 01 декабря текущего финансового года «Показатели результативности работы» [приложению № 5](#) (для общеобразовательных учреждений).

Оценка эффективности деятельности образовательного учреждения осуществляется муниципальным казенным учреждением «Управление образования городского округа Богданович» с периодичностью не чаще одного раза в год, в результате чего распоряжением главы городского округа Богданович устанавливаются размеры ежемесячных стимулирующих выплат руководителям за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на финансовый год.

Единовременные премиальные выплаты устанавливаются по представлению муниципального казенного учреждения «Управление образования городского округа Богданович» по распоряжению главы городского округа Богданович при условии отсутствия дисциплинарного взыскания, примененного к руководителю образовательного учреждения и наличии экономии фонда оплаты труда.

54. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с [главами 5 и 6](#) настоящего Положения.

55. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственной организации принимается руководителем государственной организации.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

56. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

57. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательных учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

58. Для работников образовательного учреждения устанавливаются 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 увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в выходные и праздничные дни).

59. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах (если иное не установлено законодательством Российской Федерации).

При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику исчисляются пропорционально отработанному времени.

60. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, выплата устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается за работу в тяжелых и вредных условиях труда - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

61. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

62. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

63. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

64. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

65. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) трудового договора в зависимости от объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

66. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

- за проверку письменных работ;
- за заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, центрами, творческими рабочими группами, студиями, Школьным методическим объединением, Муниципальной ассоциацией педагогов, Школьным спортивным клубом;
- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;
- за выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы);
- за проведение работы по дополнительным образовательным программам;
- за организацию трудового обучения, профессиональной ориентации;
- за ведение официальных сайтов образовательной организации.

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

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

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области и городского округа Богданович.

67. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 100 рублей в расчете на одного обучающегося.

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

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

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

Денежное вознаграждение выплачивается работнику, ежемесячно пропорционально отработанному времени.

В связи с заменой длительно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, на которого возложено выполнение функций классного руководителя, выполнение данных функций временно возлагается на другого педагогического работника с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения в пределах фонда оплаты труда.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, установленное за счет средств федерального бюджета, учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. При сохранении за работником среднего заработка в случаях предоставления ему дополнительных отпусков в связи с обучением, получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) с сохранением среднего заработка, за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, и в других случаях, когда трудовое законодательство гарантирует сохранение за работником среднего заработка.

Образовательная организация включает в коллективный договор следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- возложение на педагогического работника классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);
- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;
- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- определить конкретный период времени длительного отсутствия, невозможности выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам- одна неделя;
- ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (5000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;
- при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается в том числе за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;
- выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

69. За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 10% от установленного оклада (должностного оклада), ставки.

Указанные доплаты осуществляются в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации.

70. Работникам образовательной организации за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) 20% - за работу в образовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников образовательной организации, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от продолжительности его работы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников муниципальной организации;

2) 20% - педагогическим работникам за осуществление индивидуального обучения по основным общеобразовательным программам на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях, нуждающихся в длительном лечении;

3) 20% - педагогическим работникам за осуществление индивидуального обучения детей-инвалидов на дому на основании заключения медицинской организации;

4) 20% - руководителям и специалистам муниципальной психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов;

5) 20% – руководителям муниципальных ассоциаций педагогов образовательных организаций (в том числе руководителям МАП библиотекарей).

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальным актом образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения.

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

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

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

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

73. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждениям на оплату труда работников.

74. Стимулирующий фонд учреждения может составлять 30% с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

75. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

76. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

77. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

78. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

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

79. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

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

80. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования.

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

82. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

83. В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами, наградами Свердловской области и муниципальными наградами;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

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

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

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

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

84. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей
работников образования»)

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	13 240
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	13 505
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель – дефектолог; учитель-логопед (логопед),	13 682

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

(Приказ Минтруда РФ от 12.04.2017 № 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор;	9 723
3 квалификационный уровень	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	10 116
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	10 318
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10 524
3 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой, заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	11 961
4 квалификационный уровень	Механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по ко-	12 769

	торым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; специалист по охране труда	12 960

Должность руководителей образовательных организаций	Размер должностного оклада, рублей
Директор общеобразовательной организации	29 614

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп об-
щепрофессиональных профессий рабочих»)

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; мойщик посуды; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	9 723
	Кладовщик; кухонный рабочий; повар 1,2,3 разрядов	10 109
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	повар 4-5 разряда	10 716
	Плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	11 252
	Водитель автомобиля	12 745
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	13 995

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

№ п/п	Объемные показатели	Порядок расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся в муниципальных общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося	0,3
2	Состав педагогических кадров (без учета работающих на условиях внешнего совместительства)	за каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
		за каждого работника, имеющего: высшую квалификационную категорию	1
3	Наличие групп продленного дня	за каждую группу (25 человек – город, 20 человек - село)	10
4	Количество классов-комплектов	за каждый класс-комплект	10
5	Особенности лицензионных условий и режима работы общеобразовательного учреждения	- коррекционное обучение;	10
		- профессиональное обучение;	10
		- классы с углубленным изучением отдельных предметов;	10
		- работа во вторую смену;	10
		- круглосуточное пребывание учащихся в общеобразовательном учреждении;	10
- наличие групп дошкольного образования	10		
6	Наличие оборудования и используемых в образовательном процессе: - компьютерных классов, мастерских, актового зала, спортивной площадки, оборонно-спортивной полосы, тира, учебно-опытных участков, медицинских кабинетов, столовой, музея; - содержание прилегающей территории; - летний лагерь; - ППТ ГИА; - ППТ ЕГЭ; - пилотных площадок по ФГОС НОО и ООО	за каждый вид	10
7	Организация подвоза учащихся	за каждое ТС	10
8	Участие в грантовых конкурсах	за каждый вид	50
9	Творческая лаборатория, осуществление инновационной деятельности, внедрение нетрадиционных практик	за каждый вид	20
10	Наличие групп общеразвивающей направленности дошкольного образования	за каждую группу	50

**ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТЫ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА БОГДАНОВИЧ**

№ п/п	Наименование показателя	Количество баллов			Заполнение показателя за отчетный период
1	Качество общего образования				
2	Результаты муниципальной диагностической работы обучающихся федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования	Уровень сформированности компетенций оценен независимыми экспертами	Уровень сформированности метапредметных компетенций не оценен внутренними экспертами		
		10 баллов	0 баллов		
3	Результаты Единого государственного экзамена:	На уровне среднеобластного балла	Ниже среднеобластного на 5 - 10%	Ниже среднеобластного более чем на 10%	
		15	10	5	
4	Удельный вес выпускников 9-х классов, выбравших и успешно сдавших 3 и более предмета Государственной итоговой аттестации	Выше среднемунципальных показателей	Ниже среднемунципальных показателей при отсутствии отрицательной динамики	Ниже среднемунципальных показателей при отрицательной динамике	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
5	Удельный вес выпускников 11-х классов, выбравших и успешно сдавших 3 и более предмета	Удельный вес выпускников, выбравших и успешно сдавших 3 и более предметов, 30% и выше	Удельный вес выпускников, выбравших и успешно сдавших 3 и более предметов, от 15 - 30%	Удельный вес выпускников, выбравших и успешно сдавших 3 и более предметов - менее 15%	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	

6	Наличие у обучающихся 60 (и выше) баллов по предметам по выбору	Наличие у обучающихся 60 (и выше) баллов по предметам по выбору - 50 и более % от числа обучающихся	Наличие у обучающихся 60 (и выше) баллов по предметам по выбору от 30 - 50% от числа обучающихся	Наличие у обучающихся 60 (и выше) баллов по предметам по выбору менее 30% от числа обучающихся	
		15 баллов	10 баллов	5 баллов	
7	Удельный вес выпускников, получивших аттестаты об основном общем, о среднем общем образовании	Удельный вес выпускников, получивших аттестаты об основном общем, о среднем общем образовании, - 100% выпускников	Удельный вес выпускников, получивших аттестаты об основном общем, о среднем общем образовании, - менее 100%		
		10 баллов	0 баллов		
8	Аккредитация и лицензирование				
9	Качественная подготовка образовательного учреждения к летней оздоровительной кампании	Прием образовательного учреждения к летней оздоровительной кампании без замечаний или с замечаниями, не связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Прием образовательного учреждения к летней оздоровительной кампании с замечаниями либо отказ комиссии в приеме образовательного учреждения к летней оздоровительной кампании с замечаниями, связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения		
		15 баллов	- 15 баллов		
10	Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Прием образовательного учреждения к новому учебному году без замечаний или с замечаниями, не связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и	Прием образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями либо отказ комиссии в приеме образовательного учреждения к новому учебному году с замечаниями, связанными с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения		

		работниками образовательного учреждения		
		25 баллов	- 25 баллов	
11	Доля аттестованных педагогических работников, от числа педагогических работников, подлежащих аттестации в текущем году	100%	Менее 100%	
		10 баллов	0 баллов	
12	Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах муниципального уровня и выше	Наличие участников	Отсутствие участников	
		5 баллов за каждого участника	0 баллов	
13	Создание условий для детей с ограниченными возможностями здоровья	Обучаются в образовательной организации дети с ограниченными возможностями здоровья и имеются адаптивные программы	Положительная динамика в создании условий	нет изменений
14	Физическое и психическое здоровье обучающихся			
15	Охват обучающихся организованным горячим питанием	Охват организации питания не менее 94% от численности обучающихся	Отклонение не более чем на 10% от плановой цифры охвата обучающихся горячим питанием	Отклонение более чем на 10% от плановой цифры охвата обучающихся горячим питанием
16	Организация каникулярного отдыха, занятости и оздоровления	Выполнение показателя муниципального задания по организации каникулярного отдыха детей	Невыполнение показателя муниципального задания по организации каникулярного отдыха детей	Отсутствие организации каникулярного отдыха

17	Организация досуговой занятости на базе образовательного учреждения, в том числе в предметных кружках, спортивных секциях, творческих студиях, детских общественных объединениях, кружках технического творчества	Процент охвата более 20 от численности учащихся	Процент охвата до 20 от численности учащихся	Процент охвата менее 10 от численности учащихся	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
18	Отсутствие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения за прошлый год в период воспитательно-образовательного процесса, работников образовательного учреждения в период рабочего времени, произошедших в результате несоблюдения образовательным учреждением техники безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил, правил пожарной безопасности	Отсутствие случаев травматизма за прошлый учебный год	Наличие 1 случая травматизма за прошлый учебный год	Наличие 2 и более случаев травматизма	
		10 баллов	0 баллов	«-» 10 баллов за каждый случай	
19	Эффективность профилактической работы	Отрицательная динамика числа воспитанников, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних	Отрицательная динамика числа воспитанников, поставленных на учет в комиссии по делам несовершеннолетних	- 10 баллов за вновь поставленного на учет	
		10 баллов за каждого обучающегося, снятого с учета	при отсутствии обучающихся, вновь поставленных на учет в ТКДН и ЗП, ПДН за отчетный период, - 5 баллов		
20	Здоровье сберегающая	Положительная	Отрицательная динамика по итогам года по сравнению с		

	организация образовательного процесса	динамика по итогам года по сравнению с предыдущим годом	предыдущим годом		
		10 баллов	0 баллов		
21	Общедоступность и обязательность общего образования				
22	Отсутствие обучающихся, отчисленных или выбывших из образовательного учреждения до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях, а также отсутствие обучающихся, не посещающих ОО без уважительной причины (более 50% учебных занятий)	Отсутствие обучающихся данных категорий	Количество обучающихся данных категорий до 0,1%	Количество обучающихся данных категорий более 0,1%	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
23	Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение	Отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение	Количество обучающихся, оставленных на повторное обучение, - 0,2% и менее	Количество обучающихся, оставленных на повторное обучение, - более 0,2%	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
24	Создание условий для выявления и развития способностей обучающихся				
25	Количество обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках, спортивных мероприятиях муниципального уровня и выше	25% и более от общего числа учащихся	От 10 - 25% от общего числа учащихся	Менее 10% от общего числа учащихся	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
26	Организация и проведение учебно-воспитательных массовых мероприятий с детьми на сетевых принципах	10 баллов за одно мероприятие			

27	Включение в учебный план программ инженерного образования	5 элементов	менее 5 элементов	отсутствие программы	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
28	Наличие и успешная реализация образовательной организацией социального проекта муниципальной значимости (или совместно с фондами, предприятиями и организациями)	15 баллов за каждый проект			
29	Реализация профориентационных программ для выпускников	10 баллов за программу			
30	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	Программы имеются на всех ступенях образования, и они преемственны	Имеются единичные разрозненные программы	Программ не имеется	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
31	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования, ГТО)	Не менее 75% обучающихся, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	От 50 - 75% обучающихся, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	Менее 50% обучающихся, занятых дополнительным образованием физкультурной направленности	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
32	Результаты управленческой деятельности				
33	Результаты контрольных мероприятий (проверок) контролирующих (надзорных), финансовых органов, в том числе мониторинг учредителя	Отсутствие нарушений либо наличие нарушений, не связанных с выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем и работниками образовательного учреждения	Наличие выявленных нарушений, связанных с ненадлежащим выполнением должностных обязанностей руководителем	

				и работниками образовательного учреждения	
			(1 акт, предписание и др. и количество нарушений не более 2)	(2 и более акта, предписания и др. либо 1 акт, предписание и др. и количество нарушений 3 и более)	
		10 баллов	5 баллов	0 баллов	
34	Наличие и своевременная актуализация сайта, соответствующего требованиям действующего законодательства	Полное соответствие и актуальность	Несоответствие и (или) несвоевременная актуализация		
		10 баллов	0 баллов		
35	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности учредителю	Своевременное и качественное предоставление информации, отчетности	1 факт несвоевременного и (или) некачественного предоставления информации, отчетности	2 и более факта несвоевременного или некачественного предоставления информации, отчетности	
		20 баллов	10 баллов	0 баллов	
36	Выполнение показателей муниципального задания за прошлый год и за 1 половину текущего года (эффективность выполнения муниципального задания за анализируемый период по количественным и качественным показателям)	Выполнение показателей (количественных и качественных) - не менее 97%	Выполнение показателей (количественных и качественных) - не менее 85%	Выполнение показателей (количественных и качественных) - менее 80%	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
37	Экономия топливно-энергетических ресурсов (0,97% к уровню прошлого года)	Фактические данные по расходу ТЭР - не более 0,97% к уровню прошлого года	Фактические данные по расходу ТЭР - более 0,97% к уровню прошлого года		

		15 баллов	0 баллов		
38	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей), обучающихся, воспитанников образовательного учреждения, работников образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб	Наличие обоснованных жалоб		
		10 баллов	0 баллов		
39	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов, работа с кадрами	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - более 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - от 10 до 20%	Доля молодых педагогов со стажем работы до 5 лет - менее 10%	
		15	10	0	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
40	Обеспечение развития образовательной организации				
41	Наличие программы развития образовательной организации и участие имеющей 2 - 4 актуальных содержательных проекта для предъявления на конкурсы по субсидиям	4 проектов	2 проекта	менее 2 проектов	
		15 баллов	10 баллов	0 баллов	
42	Привлечение внебюджетных средств за счет развития платных образовательных услуг (с начала года)	Привлечено от 150 руб. и выше на 1 обучающегося в месяц	Привлечено от 100 до 150 руб. в месяц на 1 обучающегося	Привлечено менее 100 руб. в месяц на 1 обучающегося	
		20 баллов	10 баллов	0 баллов	

43	Инициирование и проведение в системе образования городского округа Богданович научно-практических конференций, круглых столов по актуальным темам для образования	10 баллов за каждую конференцию по сетевому принципу за отчетный период			
44	Участие образовательного учреждения и руководителя в конкурсах и грантах различного уровня	уровень РФ	региональный уровень	муниципальный уровень	
		30 баллов за каждый конкурс	20 баллов за каждый конкурс	15 баллов за каждый конкурс	
45	Участие педагогов образовательного учреждения в конкурсах и грантах различного уровня	уровень РФ	региональный уровень	муниципальный уровень	
		15 баллов за каждый конкурс	10 баллов за каждый конкурс	5 баллов за каждый конкурс	
46	Усложнение структуры образовательного учреждения за счет различных структурных подразделений (многоуровневость, ресурсные центры, консультационные пункты, ПМПК и др.)	10 баллов за каждое структурное подразделение в образовательном учреждении			
47	Итого:				0

**ПРИМЕРНЫЕ НОРМАТИВЫ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА БОГДАНОВИЧ**

№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в начальных, основных и средних общеобразовательных школах в зависимости от числа классов-комплектов								Примечание
		До 6	7-10	11-13	14-16	17-22	23-29	30-39	40-49	
1	Главный бухгалтер	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	Бухгалтер	0	0	0	0	0	1	1	1	
3	Заведующий хозяйством	0,5	1	1	1	1	1	1	1	
4	Инженер	0	0	0,5	1	1	1	1	1	
5	Инженер-энергетик	0	0	0,5	1	1	1	1	1	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,5	1,5	2	2	3	3	3	3,5	Данная должность может быть разделена на отдельные должности: слесаря-сантехника, слесаря-электрика, электромонтера, плотника.
7	Гардеробщик	0,5	1	1	1	1,5	2	2	2	При наличии второй смены, ГПД, 2 и более гардеробных помещений, удаленных друг от друга – дополнительно 0,5 шт. единиц
8	Уборщик служебных помещений	Из расчета 0,5 ставки на каждые 250 кв.м убираемой площади, но не менее 0,5 единицы должности на ОУ. В ОУ проводящих занятия в 2 смены, имеющих ГПД дополнительно устанавливается 0,25 единиц должности на каждые 250 кв.м убираемой площади								
9	Сторож	Из расчета 2,5 ставки на здание								
10	Вахтер	Из расчета 2 ставки на отдельно стоящее здание								
11	Уборщик территории	Из расчета 1 ставки на учреждение. Дополнительно 1 шт. ед. из расчета 3300 кв.м. при наличии в образовательном учреждении спортивного комплекса.								
12	Водитель автомобиля (автобуса)	Из расчета 1 ставка. на транспортное средство								

13	Механик	Из расчета 0,5 ставки на учреждение, имеющее транспортное средство					
14	Лаборант (техник, техник-лаборант)	Из расчета 1 ставка на компьютерный класс от 10 персональных компьютеров					
Школа – интернат (дополнительно)							
1	Бухгалтер			0,5			
2	Повар			0,5			
3	Кастелянша			1			
4	Оператор стиральных машин			2			
Дополнительное образование							
1	Педагог дополнительного образования	Из расчета 1 ставка в соответствии с учебным планом в ОУ с профильным изучением предмета «Автодело»					
№ п/п	Наименование должностей	Количество штатных единиц в начальных, основных и средних общеобразовательных школах в зависимости от числа учащихся					Примечание
		до 100 учащихся	100-200 учащихся	201-350 учащихся	351-600 учащихся	свыше 600 учащихся	
Работники пищеблока							
1	Заведующий столовой (шеф-повар)	-	1	1	1	1	
2	Повар	1	1	2	3	4	
3	Кухонный рабочий	1	1	1	1	1	
4	Мойщик посуды	0,5	1	1	1,5	2	
5	Калькулятор	0,5	1	1	1	1,5	
6	Кладовщик	0,5	1	1	1	1	
ИТОГО		3,5	6	7	8,5	10,5	

От работников:

Председатель Первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4

М.И. Галкин

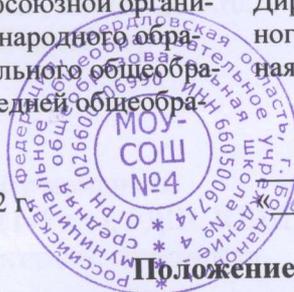
« 7 » февраля 2022

От работодателя:

Директор муниципального общеобразовательного учреждения – средняя общеобразовательная школа № 4

Е.В. Михаленко

« 07 » февраля 2022 г.



Приложение

О размерах выплат компенсационного характера и доплат за дополнительные виды работ в муниципальном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школе № 4

1. Общие положения.

Настоящее положение разработано в соответствии со статьями 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», пунктом 2 статьи 26, 14 Федерального закона от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», в соответствии с которыми органы государственной власти субъекта РФ самостоятельно определяют размеры и условия труда работников государственных учреждений субъекта РФ.

Разработано на основании Постановления Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», Постановления главы городского округа Богданович от «14» ноября 2017 г. N 2278 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Богданович».

Распределение выплат компенсационного характера работникам образовательного учреждения.

Проверка тетрадей:	
1-4 классы	15%
Русский язык	20%
Математика	20%
Остальные предметы	10%
/кроме физкультуры, технологии/	
1. Классное руководство:	
1-11 классы	100 руб. на 1 обучающегося
2. Заведование учебными кабинетами	300
3. Руководителям ШМО	15%
4. Руководителям МАП	20%
5. За работу в школьной аттестационной комиссии:	
- председателю	2000
6. За организацию бесплатного питания, составление документации, отчетность	
- ответственному за питание	1000
7. За озеленение:	

- внутренних помещений школы	1500
- пришкольной территории	500
8. Ведение сайтов busgov.ru , zakupki.gov.ru, Е-услуги, Меркурий, РИАС «МаРС», школьный сайт	1250
9. Ведение сайтов ЕГИССО:	
- ответственный	1500
10. Организация участия обучающихся в Интернет-конкурсах (1-4 кл.), РДШ, ЮИД	500
11. За оформление документации, отчетность	
- по ГО и ЧС	1500
- по антитеррористической безопасности	1200
12. Зав. библиотекой:	
- за работу с книжным фондом	20%
13. Ведение сайта Дневник.ру.	1500
14. За вредные условия труда (по СОУТ)	4 %
15. За раннее начало работы (зав. столовой, повара)	30%
16. За работу по организации предпрофессионального, профессионального обучения (педкласс, автодело)	3000
17. Ответственный за организацию медосмотра	20%
18. За расширение сферы обслуживания	
- увеличение объема работ (уборщику территории)	3000
- подъем и перемещение тяжестей вручную (повара)	2600
20. Работа с поставщиками (зав.столовой, калькулятор, завхоз)	2600
21. Ведение гугл-мониторингов, обеспечение функционирования обеззараживающего оборудования в дезинфекционном режиме (завхоз, делопроизводитель)	2000
22. За работу в ночное время	35%

От работников:

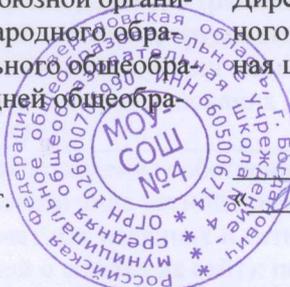
Председатель Первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4

Галкин М.И. Галкин
« 7 » *февраль* 2022 г.

От работодателя:

Директор муниципального общеобразовательного учреждения – средняя общеобразовательная школа № 4

Михаленко Е.В. Михаленко
« 7 » *февраль* 2022 г.



Положение о стимулировании работников общеобразовательного учреждения

1. Общие положения.

1. Настоящее Положение о стимулировании работников муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4 разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2. Основания (критерии) премирования

3. В муниципальном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школе № 4 устанавливаются следующие основания (критерии) премирования работников:

Наименование должности	Основания (критерии) премирования	Размер стимулирования (балл)
Общие положения	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное выполнение приказов, распоряжений; сдача отчетов, информации), нарушение трудовой дисциплины	±1 балл
	Награды	По факту
	Правительственные	5
	Областные	3
	Районные	2
	Школьные	1
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	2
Педагогические работники	Реализация программы «Одаренный ребенок» (Интернет-конкурсы, олимпиады, фестивали) организация работы с выходом на результат (диплом, грамота).	участие
	Всероссийский уровень	5
	Региональный уровень	3
	Муниципальный уровень	2
	Школьный уровень	1
	Проведение открытых уроков высокого качества (официально объявлен, приглашены коллеги)	За каждый урок
	районный уровень	3
	школьный уровень	1

	Качественная организация дистанционного обучения (проведение онлайн уроков)	1
	Случаи детского травматизма (учителя физической культуры, трудового обучения, учителя-предметники, воспитатели ГПД, педагоги дополнительного образования (обоснование комиссии по ОТ)).	- 1 балл за 1 травму
	Представление собственного педагогического опыта в виде устной презентации и портфолио в печатных изданиях и сети Интернет (с информацией о ссылке на сайт): педсоветах, совещаниях; Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях), выступления на педсоветах, МО; Подготовка методических публикаций (статей)	
	Всероссийский уровень	5
	Региональный уровень	4
	Муниципальный уровень	3
	Школьный уровень	1
	Разработка и реализация инновационных и экспериментальных проектов с выходом на результат.	3
	Проведение предметных недель	
	Организация и проведение	2
	Участие	1
	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения (по предмету). Успеваемость –100%	
	Степень обученности учащихся свыше 65% (СОУ)	5
	От 55 до 64 %	4
	От 54 до 45%	3
	От 44 до 35 %	2
	Ниже 34%	1
	<i>1 раз в четверть</i>	0
	По результатам ВПР, РТ, и др. контрольных работ:	
	100% успеваемость	5
	Качество: 75%-100%	5
	50%-74%	3
	25%-49%	1
	Качество знаний по результатам ЕГЭ, ГИА – успеваемость 100%	5
	От 50% и выше	5
	От 40% до 49%	4
	От 30% до 39%	3
	От 25% до 29%	2
	От 10% до 24%	1
	При наличии оценки «2»:	-1 за каждую
Классный руководитель	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий высокого качества с размещением информации в СМИ или на сайте ОО	1
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся.	
	Проведение мероприятий (экскурсии, встречи)	1
	Ближние поездки	2
	Дальние поездки	3

	Гражданская активность учащихся, наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством классного руководителя (открытые мероприятия, мастер-классы, конференции) Школьный уровень Муниципальный Региональный Федеральный Социальное партнерство (организация и участие социальных партнеров во внеклассной и учебной работе) – представители предприятий, учреждений, организаций...	Призовое место 1 2 3 5 2
	Ведение портфолио класса, портфолио личных достижений учащихся	2 (1 раз в год)
Социально-педагогическая служба (педагог-психолог, социальный педагог, логопед-дефектолог)	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в ТКДН, ПДН и внутришкольном учете.	1 балл
	Качественная организация и проведение мероприятий (вне плана) Школьный уровень Муниципальный Региональный	1 2 3
Заместители директора	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.)	До 3
	Высокий уровень сбора и оформления информационных баз различного уровня	2
	Качественная организация и проведение мероприятий (вне плана) Школьный уровень Муниципальный Региональный	1 2 3
Заведующий хозяйством	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 5
	Качественная подготовка школы к новому учебному году	до 5
	Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений	2
	Результативность работы по привлечению внебюджетных средств	±2
Работники бухгалтерии	Качественное ведение финансовой документации	±2
	Систематизация бюджетного учёта.	2
	Учёт внебюджетной деятельности.	2
	Своевременное и качественное представление достоверной информации.	2
	Качественная и своевременная подготовка и сдача данных электронного мониторинга	2
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	2
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях Областной уровень Районный уровень Школьный уровень	3 2 1(за каждый)
	Планирование комплектования библиотечного фонда (1 раз в год)	2

Дополнительное образование	Кружок, секция, студия.	
	Сохранность контингента (по итогам четверти)	1
	Обеспечение исправного технического состояния автомобиля	2
	Обеспечение дорожной безопасности при организации практического вождения с обучающимися	2
	Отсутствие нарушений ПДД	2
	Отсутствие ДТП	2
	Организация предпрофильного и профильного обучения	1 балл за каждый профиль
Обслуживающий персонал (уборщик помещений, уборщик территории и другие)	Проведение генеральных уборок	4
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2
	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	3
	Качественная подготовка школы к новому учебному году	до 5
	Высокое качество выполнения ремонтных работ	5
	Обеспечение комфортных санитарно – бытовых условий (содержание гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.)	2
	Соблюдение безопасных условий труда	1
Заведующий столовой, повара, работники кухни	Организация качественного питания	3
	Выполнение норматива по суточным пробам	2
	Качественная и своевременная подготовка и сдача отчетно-учетной документации	3
	Проведение генеральных уборок	4
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	2
	Качественная подготовка школы к новому учебному году	до 5
Секретарь, специалист отдела кадров	Своевременное и качественное ведение документов	5
	Владение компьютерным программным обеспечением	3
	Качественная и своевременная подготовка и сдача данных электронного мониторинга	3
	Работа с электронной почтой	3
	Подготовка и оформление печатных материалов (вне плана)	3

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

4. Порядок премирования.

4. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Комиссией по стимулированию, обеспечивающей демократический, государственно-общественный характер управления по представлению директора школы.

5. Директор школы представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается данным положением.

6. Премирование работников школы осуществляется ежеквартально за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда.

7. Количество баллов для определения стимулирования работников школы могут быть отменено или изменено Комиссией по предложению директора школы, после составления протокола по распределению стимулирующих выплат за: несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава МОУ – СОШ № 4, правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении, невнимательное отношение к учащимся, неправильное ведение документации, обоснованную жалобу обучающихся и их родителей, за начисление баллов стимулирующего характера, не связанных по итогам труда педагога или работника школы с результативностью его профессиональной деятельности.

8. По результатам работы Комиссии директор школы издает приказ об утверждении Протокола Комиссии для начисления выплат стимулирующего характера педагогам и работникам школы по результатам их труда.

9. Конечный размер стимулирующей выплаты работникам устанавливает директор школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных школой на оплату труда работников.

10. Кроме премий работникам школы может быть оказана материальная помощь не более двух раз в год в пределах средств экономии заработной платы.

Размер материальной помощи устанавливает директор школы.

От работников:

Председатель Первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4

Галкин М.И. Галкин

« 7 » февраля 2022 г.

От работодателя:

Директор муниципального общеобразовательного учреждения – средняя общеобразовательная школа № 4

Михаленко Е.В. Михаленко

« 07 » февраля 2022 г.

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты в размере 4% тарифной ставки, входящие в тарифный фонд оплаты труда

№	Условия труда	Должность	Размер доплаты	Дополнительный оплачиваемый отпуск, дней
1.	Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских, паромасляных печей и других аппаратов для жаренья и выпечки	Повар	4 %	7
2.	Тяжесть трудового процесса	Мойщик посуды	4%	нет

Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена выдача смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 1122н от 17.12.2010 г.

Профессия, должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Уборщик помещений, мойщик посуды	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Уборщик помещений, мойщик посуды	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами	100 мл

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Норматив составлен и действует на основании:

✓ Межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н),

✓ типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных спецодежды, спецобуви и других СИЗ работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н),

✓ типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 г. №357н);

✓ норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (утв. постановлением Минтруда РФ от 31.12.1997 г. № 70).

№	Профессия или должность, № Приказа	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары)	Срок носки в месяцах	
1.	Библиотекарь (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	
2.	Гардеробщик (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм (или халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	
3.	Дворник (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12	
		<i>Зимой дополнительно:</i>			
		Куртка на утепляющей прокладке	1	24	
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 пара	30	
		Галоши на валенки	1 пара	24	
4.	Заведующий хозяйством (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12	
5.	Кладовщик (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1	12	

		воздействий		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
6.	Кухонный рабочий (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12
		Шапочка белая х/б	1	12
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	12
7.	Повар (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12
		Шапочка белая х/б	1	12
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	12
8.	Мойщик посуды (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12
		Шапочка белая х/б	1	12
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12
9.	Слесарь-сантехник (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	12
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные		До износа
		Средство индивидуальной защиты органа дыхания фильтрующее или изолирующее		До износа
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12

10	Уборщик служебных помещений (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12
11	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	24
		Перчатки диэлектрические	1 пара	де-жур-ные
		Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	12 пар	12 до износа
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные		До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее		До износа
		Боты или Галоши диэлектрические	1 пара	де-жур-ные
12.	Вахтер (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12
13.	Учитель технологии (Приказ Минздравоуразвития России от 01.06.2009 № 290н)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
14.	Мастер производственного обучения (Приказ Минздравоуразвития России от 01.06.2009 № 290н)	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	12
15.	Водитель	Сигнальный жилет	1	Де-

<i>(Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)</i>			жур- ный
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов		де- жур- ные
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар	

Примечания:

1. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов (п. 7 «Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ»).

2. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы (п. 12 «Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ»)

3. Работодатель должен обеспечить замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника (п. 25 «Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ»)

4. Дежурные СИЗ общего пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены.

Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников могут быть закреплены за определенными рабочими местами и передаваться от одной смены другой.

В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность руководителей структурных подразделений, уполномоченных работодателем на проведение данных работ (п. 20 «Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ»).

5. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, должны выдаваться работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием должны быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения Комиссии по определению пригодности средств индивидуальной защиты к дальнейшей эксплуатации и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения (п. 21 «Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ»)

6. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки (п. 13 «Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ»)

7. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке (п. 10 «Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ»).

8. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам (п. 13 «Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ»)

9. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя (п. 27 «Правила обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ»).

От работников:

Председатель Первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4

М.И. Галкин

« 7 » февраль 2022 г.

От работодателя:

Директор муниципального общеобразовательного учреждения – средняя общеобразовательная школа № 4

Е.В. Михаленко

« 07 » февраль 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципальном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школе № 4.

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

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

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором муниципального общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4 и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Кол-во	Срок выполнения	Ответственный
1	2	3	4	5	6
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.004-2015 "Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения" (введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 9 июня 2016 г. N 600-ст)	Чел.	73	Август-сентябрь	специалист по охране труда, руководители структурных подразделений: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заведующий хозяйством, заведующая столовой
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 (с изменениями и дополнениями от: 30 ноября 2016 г.) «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	Кол-во раз	2	Сентябрь; май	Комиссия по проверке знаний по охране труда

3	Организация, обновление уголка по охране труда.	Кол-во раз		ежеквартально	специалист по охране труда
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда			До 1.09., далее по мере необходимости	специалист по охране труда
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: <ul style="list-style-type: none"> • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; • работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства 	Кол-во раз	1 раз в 5 лет	По результатам проверки СОУТ	специалист по охране труда
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз	2	сентябрь; апрель	комиссия по охране труда
7	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.	5	сентябрь	специалист по охране труда, председатель профсоюзного комитета
II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
8	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в кабинете химии.			Июль-август	заведующий хозяйством
9	Установка дополнительного и модернизация имеющегося искусственного освещения в кабинетах.			По мере необходимости	заведующий хозяйством
10	Установка ионизирующей установки в кабинете информатики с целью снижения вредных веществ в воздухе рабочей зоны			Июль-август	заведующий хозяйством
11	Проверка и замена диэлектрических перчаток			Август	заведующий хозяйством
12	Проверка контрольно-измерительных приборов			Июль	заведующий хозяйством
13	Нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и			Август	заведующие кабинетами

	обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи"				
14	Очистка воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг и их покраска.			Июль-август	ответственные за кабинеты
III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ					
15	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н	Кол-во раз	1	В течение учебного года	медицинский работник
16	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05.03.2011 N 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи работникам»			август	медицинский работник
17	Перемещение работников, выработавших предельный стаж работы по профессии, на другие рабочие места в соответствии с медицинскими показаниями.			В течение года	Директор
18	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.			В течение года	Директор
IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ					
19	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности			В течение года	заведующий хозяйством
20	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.			В течение года	заведующий хозяйством
21	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты			В течение года	заведующий хозяйством
V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ					
22	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями			сентябрь	специалист по охране труда, начальник штаба

	ГОСТ 12.1.004-91 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Пожарная безопасность. Общие требования», Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 N 390 "О противопожарном режиме" (с изменениями и дополнениями), Приказом МЧС РФ от 12.12.2007 N 645 (с изменениями и дополнениями) "Об утверждении Норм пожарной безопасности "Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций"				гражданской обороны
23	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.			Июнь	ответственные за кабинеты, заведующий хозяйством, специалист по охране труда
24	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)			В течение года	заведующий хозяйством
25	Организация обучения работающих и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			В течение года	специалист по охране труда, заведующий хозяйством, начальник штаба гражданской обороны
26	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			В течение года	заведующий хозяйством
27	Установление на окнах фиксирующих металлических крючков.			Июнь- август	ответственные за кабинеты

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575822

Владелец Михаленко Елена Валентиновна

Действителен с 24.02.2021 по 24.02.2022