

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области


С.А. Неумержицкий

« 18 »



От работников:

Председатель профсоюзной организации


К.В. Охотников

« 18 » сентября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального автономного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы села Ягодного Асиновского района Томской области 2023-2026 г.г.

Администрация Асиновского района
Коллективный договор
зарегистрирован № 63(2023)
25.09.2023 г.
Подпись 

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школы с. Ягодного Асиновского района Томской области (далее – МАОУ – СОШ с. Ягодного Асиновского района Томской области) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности",
- Федеральный закон от 29.12.2012г. 273 - ФЗ "Об образовании в Российской Федерации,
- Закон Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы;
- Отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы;
- Отраслевое соглашение между Управлением образования Администрации Асиновского района Томской области и Асиновской районной организацией Томской территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2021 - 2023гг.

1.3. Коллективный договор заключен с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности МАОУ - СОШ с. Ягодного Асиновского района Томской области, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников и включает в себя взаимные обязательства по вопросам финансового обеспечения, управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при оформлении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение – средняя общеобразовательная школа с. Ягодного Асиновского района Томской области именуемое далее "Работодатель", в лице директора Неумержицкого Сергея Анатольевича, действующей на основании Устава, и работники в лице председателя профсоюзной организации Охотникова Константина Витальевича, именуемые далее "Работники", действующей на основании Решения общего собрания трудового коллектива (протокол общего собрания от 11.05.2021 № 5).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ - СОШ с. Ягодного Асиновского района Томской области (далее – учреждение), а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до подписания трудового договора.

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

1.7. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзной организации.

1.8. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзных организаций, а в случаях и порядке,

которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзных организациях при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить ее представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.9. Все локальные нормативные акты учреждения, касающихся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ).

По инициативе работодателя профсоюзная организация может быть привлечена к непосредственному участию в разработке проекта такого локального акта.

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профсоюзной организацией. При нарушении данного порядка коллективного договора работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию профсоюзной организации.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение профсоюзной организации:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение об оплате труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнению;
- 7) Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального автономного образовательного учреждения – средней общеобразовательной школы с. Ягодного Асиновского района Томской области;
- 8) Положение о защите персональных данных;
- 9) Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников;
- 10) Другие локальные акты.

1.11. Работодатель обязуется рассматривать предложения профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении и в месячный срок сообщать профсоюзной организации свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.

1.12. Работодатель обязуется информировать профсоюзную организацию о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профсоюзной организации копии такого решения в течение 10 (Десяти) дней с момента получения работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.13. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников МАОУ-СОШ с. Ягодного Асиновского района Томской области по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников, условия коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.14. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, содействовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении, соблюдать нормы этического поведения.

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.16. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.17. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.18. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.20. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

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

1.22. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу с момента подписания его сторонами – с **«18» сентября 2023 года и действует до «17» сентября 2026 года.**

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с ТК РФ.

2.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.3. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данном учреждении по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями директора и главным бухгалтером учреждения, на которых распространяется отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы, необходимо устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом характера предстоящей работы.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме и вступает в силу со дня его подписания, если иное не предусмотрено самим трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению представителя работодателя считается заключением трудового договора.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, отраслевым Соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы, продленного на 2021 -2024 годы, коллективным договором. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Помимо случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.7. Работодатель должен поставить в известность профсоюзную организацию о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником, при неудовлетворительном прохождении испытания, до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.8. Работодатель должен поставить в известность профсоюзную организацию об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

2.9. Работодатель учреждения, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по условиям трудового договора.

2.10. Работодатель должен рассмотреть вопрос о переводе на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет (часть 4 ст. 254 ТК РФ) с учетом мнения профсоюзной организации.

2.11. Не допускаются экономически необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации учреждения.

2.12. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель письменно уведомляет профсоюзную организацию не менее чем за два месяца до даты увольнения работника.

2.13. Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией учреждения персонально и под роспись не менее чем за два месяца до даты увольнения.

2.14. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ:

-81: часть первая: пункты 2, 3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;

-84: абз.4;

-336: пункты 1. 2.

производится с предварительного согласия профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении первых руководителей учреждения – также и с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2.15. Расторжение трудового договора по п. 11 ч.1 ст.77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 31.10.2010 года.

2.16. При равной производительности труда преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами профсоюзной организации не ниже уровня обкома профсоюзной организации;

- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб:

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники - члены профсоюзной организации.

2.17. Выплата в размере двухнедельного среднего заработка выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении в связи с отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ).

2.18. 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 (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

Оплата времени приостановки работы при этом производится как при простое при наличии вины работодателя (ст. 157 ТК РФ).

2.19. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России, работодатель по письменному заявлению обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

2.20. Работодатель обязан сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (независимо от численности высвобождаемых), введении режима неполного рабочего времени, о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, в соответствии со статьей 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

3. Оплата труда

3.1. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в учреждении, осуществляется с участием профсоюзной организации.

Формирование систем оплаты труда работников учреждения, включающих размеры должностных окладов, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также включающих размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) отраслевых положений о системе оплаты труда;

5) размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

7) рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения соответствующих профсоюзных организаций.

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников учреждения, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера, регулируются положениями об оплате труда работников, принятым по согласованию с профсоюзной организацией.

Установленная педагогическим работникам, выполняющим учебную (педагогическую) работу, при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

3.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в

срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.4. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.5. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после дня полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.

3.6. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера финансируется из областного бюджета, устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Томской области.

3.7. Учреждение обладает правом (без согласования с органами управления образованием) полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, если иное не предусмотрено законодательством.

3.8. По согласованию с профсоюзной организацией производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

3.9. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

3.10. Работа педагогических работников по замене отсутствующих работников производится на основании соответствующего приказа работодателя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется ст. 99 ТК РФ.

Оплата труда при этом производится в соответствии со ст.152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором.

3.11. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы (ст.112 ТК РФ). Вознаграждение производится в размере среднего дневного заработка за каждый праздничный нерабочий день.

3.12. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", "Заслуженный...", педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-03 «Об образовании в Томской области».

3.13. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты в размере 35% часовой ставки к должностному окладу за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ) в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 № 193/7-69 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых ставок и должностных окладов работников учреждений и организаций народного образования» и постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС народного образования от 06.08.1990 г. № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время».

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

Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов,

устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда от 4 до 12%. утвержденными Приказом Гособразования СССР от 20.08.90 N 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» (с изменениями и дополнениями). Размеры доплат за работу на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения (Приложение № 10 к коллективному договору).

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда рабочего места. Уменьшение размера доплаты или отмена доплаты допускается только на основании материалов специальной оценки условий труда рабочего места, прошедших контроль Государственной инспекцией труда в Томской области.

3.15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 157 ТК РФ).

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за которые сохраняется заработная плата.

3.16. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации (Приложение № 1 к коллективному договору).

3.17. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Правила внутреннего трудового распорядка, график работы утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 190 ТК РФ).

Педагогическая работа работодателя и других работников учреждения может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается в отношении работодателя - Учредителем, а в отношении других работников - директором учреждения по согласованию с профсоюзной организацией.

4.2. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись) по согласованию с профсоюзной организацией. В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (классов).

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в учреждении работодателем, определяется Учредителем, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы - самим учреждением.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни, за исключением организаций дополнительного образования, не планируется.

4.3. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.4. Рабочий день работников учреждения с согласия профсоюзной организации может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов.

4.5. Работникам с ненормированным рабочим днем (с. 101 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в МАОУ - СОШ с. Ягодного Асиновского района Томской области:

Должность	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
Директор	3 календарных дня

4.6. Сверхурочные работы производятся только при наличии приказа работодателя (лица, уполномоченного работодателем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников и ограничений, установленных ст. 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и при наличии письменного согласия работника. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по правилам ст. 152 ТК РФ.

4.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников МАОУ - СОШ с. Ягодного Асиновского района Томской области. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Оплата труда педагогических и других работников за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.8. Работодатель предоставляет работникам дни отдыха с сохранением заработной платы:

- прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) - 2 календарных дня;
- на сельскохозяйственные работы – 1 календарный день;
- на погребение близких родственников – 3 календарных дня;

- при регистрации брака работника или его детей – 2 календарных дня;
- имеющих детей, обучающихся в 1-4 классах – 1 календарный день.

Председателю профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня.

4.9. Работникам, принятым по совместительству предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 286 ТК РФ), в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

4.10. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

4.11. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных организациях любых форм собственности, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Типовом положении «Об условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций Томской области длительного отпуска сроком до 1 года».

4.12. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы

устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

- для прохода детей в армию - 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

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

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора (вследствие обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту) имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

4.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.14. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.15. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения профсоюзной организации.

При предоставлении по соглашению сторон ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до

истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.16. Отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам независимо от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении.

4.17. Работникам при прохождении диспансеризации предоставляется один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации предоставляются два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5. Трудовой распорядок и материальная ответственность

5.1. Работодатель обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу до подписания трудового договора с Уставом, условиями коллективного договора, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

5.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных ст.243 ТК РФ, возникает только при соблюдении условий:

-должность работника входит в перечень, указанный в Постановлении Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности".

-с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

5.3. Работники имеют право обратиться в профсоюзную организацию в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

5.4. Работодатель ставит в известность профсоюзную организацию о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного

контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

6.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

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

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

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей ст. 139 ТК РФ).

7.2. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий: - работник заключает с работодателем ученический договор:

- ученический договор утверждается совместным решением работодателя и профсоюзной организацией (ст. 197. гл. 32 ТК РФ).

7.3. При проведении аттестации педагогических работников учреждения соблюдаются следующие условия:

7.3.1. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией учреждения;
- закрытия учреждения на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в учреждении.

7.3.2. Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзной организации, представленных работодателю в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

7.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста.

7.3.4. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатель уведомляет педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

7.3.5. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных работодателем.

Педагогическим работникам, удостоенным почетных званий, награжденным правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность, по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных директором учреждения.

Указанной льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, являющимся участниками областных этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство просвещения Российской Федерации («Учитель года», «Сердце отдаю детям») или победителями областных конкурсов, учредителем которых является Департамент общего образования Томской области («Рыцарь в образовании»), по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представления директора учреждения и документов, подтверждающих победу в конкурсе.

Педагогическим работникам, являющимся участниками областных этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство просвещения Российской Федерации («Учитель года», «Сердце отдаю детям») или победителями областных конкурсов, учредителем которых является Департамент общего образования Томской области («Рыцарь в образовании», «Молодой учитель»), по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представления директора учреждения и документов, подтверждающих победу в конкурсе.

Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства просвещения Российской Федерации по приоритетному национальному проекту "Образование", имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, по личному заявлению и на основании представления директора учреждения и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства просвещения Российской Федерации по приоритетному национальному проекту "Образование", по личному заявлению и на основании представления директора учреждения и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

Работа в качестве эксперта аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

7.3.6. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

7.3.7. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

7.4. Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается ставка заработной платы в полном размере.

8. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

8.1. Права профсоюзной организации, соответствующих выборных органов и гарантии их деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, Уставом профсоюзной организации работников народного образования и науки Российской Федерации, Территориальным соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы.

8.2. Сбор членских профсоюзных взносов осуществляется ежемесячно в порядке безналичного перечисления на расчетный счет районной организации со счетов МАОУ - СОШ с. Ягодного Асиновского района Томской области, одновременно с выдачей (перечислением в кредитную организацию) заработной платы работникам (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

8.3. Увольнение директора учреждения и членов профсоюзной организации, профсоюзных внештатных правовых и технических инспекторов труда в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

Работники, избранные в состав профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного органа, а председатели профсоюзной организации - также и с согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

8.4. В случаях, когда трудовое законодательство предусматривает учет мнения профсоюзной организации, Работодатель принимает решение при наличии согласия указанного органа.

8.5. Члены профсоюзной организации освобождаются от своей работы как по основному месту работы, так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзной организацией работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальной организацией и организациями ее структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч. 14 ст. 374 ТК РФ).

По представлению председателя районной, городской, территориальной организации лица, являющиеся профсоюзными внештатными правовыми и техническими инспекторами труда, освобождаются от своей основной работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в соответствующих коллегиальных выборных профсоюзных органах, с сохранением средней заработной платы.

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от своей основной работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно - в пределах, установленных законом.

8.6. На время осуществления полномочий работником в связи с избранием его на оплачиваемую выборную должность в профсоюзную организацию любого уровня, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 375 ТК РФ).

8.7. Работодатель предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, транспорт, мебель, телефонную связь.

9. Положение о сохранении занятости работников старшего возраста

9.1. Положение о сохранении занятости работников старшего возраста разработано с целью обеспечения соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста, а также реализации мер, направленных на сохранение и развитие занятости граждан старшего возраста.

9.2. Наличие у гражданина предпенсионного и пенсионного возраста не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда. Отказать гражданину предпенсионного и пенсионного возраста в заключение трудового договора можно только по деловым качествам. Предельный возраст для заключения трудового договора не устанавливается.

9.3. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, являющиеся совмещителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники.

9.5. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного и пенсионного возраста.

9.6. Не устанавливаются специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного и пенсионного возраста.

9.7. Если работник предпенсионного возраста и пенсионного возраста имеет статус гражданина пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС (пункт 5 статьи 14 Закона РФ от 15 мая 1991 года № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»), то он имеет право на использование отпуска в количестве 14 календарных дней в удобное для них время.

9.8. Работнику пенсионного возраста по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации), продолжительностью до 14 календарных дней в году.

9.9. При необходимости работник предпенсионного возраста может быть направлен на подготовку или дополнительное профессиональное образование.

9.10. В целях развития профессиональных навыков (компетенции) работников предпенсионного возраста работодателю следует обратиться в органы занятости населения для заключения соглашения об организации соответствующего обучения своих работников. Расходы на обучение работников предпенсионного возраста будут компенсироваться работодателю из средств, предусмотренных на реализацию региональной программы в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации, в соответствии с заключенным соглашением (договором). Компенсация расходов будет осуществляться при соблюдении двух обязательных условий:

- обучение проведено полностью;
- прошедшие обучение работники сохраняют занятость в отчетном году (за исключением случая, когда работник увольняется по собственному желанию).

Факт сохраняющейся занятости таких работников будет отслеживаться органами службы занятости.

Для прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования предпенсионер должен иметь среднее профессиональное или высшее образование. Если его нет, обучиться можно только рабочей профессии.

9.11. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, обладающие опытом работы и высокой квалификацией, могут быть назначены наставниками молодых специалистов.

9.12. Увольнение по инициативе работодателя лиц предпенсионного и пенсионного возраста допускается только в случаях и по основаниям, установленным законом (статьи 77, 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.13. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время, без каких-либо оснований (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

10. Пожарная безопасность

10.1. Работодатель имеет право:

10.1.1. Создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

10.1.2. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

10.1.3. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

- 10.1.4. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- 10.1.5. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.
- 10.2. Работодатель обязан:
- 10.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- 10.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- 10.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- 10.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- 10.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- 10.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- 10.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Администрации необходимые силы и средства;
- 10.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Администрации;
- 10.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Администрации, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;
- 10.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- 10.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных;
- 10.2.12. Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года № 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".
- Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

11. Заключительные положения

- 11.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Стороны доводят содержание коллективного договора до сведения работников путем размещения на соответствующих стендах, на сайте учреждения и профсоюзной организации.
- 11.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с коллективным договором под роспись.
- 11.3. Коллективный договор действует в течение 3 лет. По истечении указанного срока Стороны могут продлевать действие коллективного договора или заключают новый коллективный договор.
- 11.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством, в том числе по предложениям профсоюзной организации.

11.5. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в администрацию Асиновского района. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

_____ С.А.Неумержицкий

« _____ » _____ 2023г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение - средняя
общеобразовательная школа села Ягодного
Асиновского района Томской области**

на 2023-2026 годы

Список приложений к коллективному договору

1.	Приложение №1 «Расчетный лист начисления заработной платы работникам МАОУ-СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области»
2.	Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка работников МАОУ-СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области»
3.	Приложение №3 «Положение о системе оплаты труда работников МАОУ-СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области»
4.	Приложение № 4 «Положение о критериях оценки эффективности деятельности учителя»
5.	Приложение № 5 «Положение о критериях оценки эффективности деятельности воспитателя»
6.	Приложение № 6 «Положение о порядке предоставления педагогическим работникам МАОУ - СОШ с. Ягодного Асиновского района Томской области длительных отпусков сроком до одного года»
7.	Приложение № 7 «Положение о порядке и условиях присвоения квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам МАОУ- СОШ с. Ягодного Асиновского района Томской области, имеющим почетные звания, правительственные и государственные награды»
8.	Приложение № 8 «Перечень педагогических должностей, по которым совпадают педагогические обязанности, учебные программы, профили работы»
9.	Приложение № 9 «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательной организации»
10.	Приложение № 10 «Перечень профессии и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на выплаты»
12.	Приложение № 11 «Перечень профессий и должностей, которым могут

	устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполнения работ»
13.	Приложение № 12 «Соглашение по охране труда на 2023-2026 годы»

Приложение № 1
к коллективному договору
МАОУ - СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

_____ С.А.Неумержицкий

« _____ » _____ 2023г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ

начисления заработной платы работникам МАОУ - СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

Ф.И.О.		Табельный номер
Подряд	МАОУ - СОШ с.Ягодного	
Должность		
Норма времени		
Расчеты (дата)		
Оклад	Аванс удержанный	
Вредность ЕТС	НДФЛ	
Сельские новые	Профсоюз	
Стимулирующие надбавки	Сбербанк	
Доплата	Удержано:	
Премия месячная		
РК		
Начислено:		
К выдаче:		

Приложение № 2
к коллективному договору
МАОУ - СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

_____ С.А.Неумержицкий

« _____ » _____ 2023г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка работников
МАОУ - СОШ с. Ягодного Асиновского района Томской области

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон), Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

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

Общеобразовательное учреждение – общеобразовательное учреждение, действующее на основании Устава;

Педагогический работник – работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалифицированных характеристик должностей работников образования;

Представитель работодателя – работодатель или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами

органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами муниципального общеобразовательного учреждения;

Профсоюзная организация – представитель работников образовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников в социальном партнерстве;

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательным учреждением;

Работодатель – юридическое лицо (образовательное учреждение) вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию или с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

лиц, которых взяли на работу после конкурса на замещение должности;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 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, 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 выборке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры искусства с участием несовершеннолетних, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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

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

Совмещение должности директора образовательного учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается. Должностные обязанности директора образовательного учреждения не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.10. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.11. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.12. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

2.1.14. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (формы № Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

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

2.1.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.1.16. На каждого работника при приеме на работу оформляется личное дело, в состав которого входят следующие документы:

- трудовой договор (если это не отдельное номенклатурное дело);
- заявление о приеме на работу (с визой руководителя);
- приказ о приеме на работу (копия);
- должностная инструкция;
- личная карточка Формы № Т – 2 (если это не отдельное номенклатурное дело);
- анкета (или листок по учету кадров) (заполняется собственноручно, с фотографией);
- медицинскую справку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (если это не отдельное номенклатурное дело);
- справка об отсутствии судимости;
- медицинское заключение об отсутствии наркологического заболевания;
- копия трудовой книжки у совместителей;
- согласие работника об использовании фотографических и персональных данных.

В процессе трудовой деятельности личное дело может дополняться другими документами:

- распоряжение департамента общего образования об установлении квалификационной категории (копия) / выписка из протокола аттестационной комиссии о соответствии занимаемой должности;
- при смене фамилии, имени, отчества и др.:
 1. заявление работника;
 2. копия приказа работодателя о смене фамилии, имени, отчества
- при рождении ребенка:
 1. заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;
 2. копия приказа работодателя.
- при предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам:
 1. заявление работника;
 2. копия приказа.
- копии документов о подготовке или получении дополнительного профессионального образования, получении второго образования и послевузовского образования;
- копии государственных и ведомственных наград Минобрнауки России.

В состав личного дела могут входить и другие документы, которые дополняют данный перечень по усмотрению работодателя и отражаются в «Описи личного дела».

Все копии документов должны быть заверены соответствующим образом.

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в

том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

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

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

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

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

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

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника).

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

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация образовательного учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в образовательном учреждении;

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

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

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

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

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

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

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Прекращение трудового договора:

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

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 77 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 77 ТК РФ).

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

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

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

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

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 78 ТК РФ).

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

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

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

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

2.4.8. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия профсоюзной организации. Увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин; прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения; совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы – производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с профсоюзной организацией.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение работников независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 ТК РФ.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ). С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

- 3.1.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. На рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.1.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5. На отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.7. На подготовку, дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.8. На объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. На участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. На ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. Пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.2.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.2.3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.2.4. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.2.5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.2.6. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.2.7. Систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

3.2.10. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.2.11. Соблюдать устав образовательного учреждения, положение о специализированном структурном образовательном подразделении образовательной организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. На самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний, обучающихся;

3.3.2. На внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении;

3.3.3. На подготовку с определенной периодичностью и дополнительное профессиональное образование, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного

профессионального образования (системы подготовки и дополнительного профессионального образования);

3.3.4. На аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. На сокращенную продолжительность рабочего времени, удлинённый оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. На дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. Пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. Соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

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

3.4.3. Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. Осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. Выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. На управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом образовательного учреждения;

3.5.2. На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. На ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. На поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. На требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. На привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. На принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. Реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

- 3.6.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.6.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.6.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.6.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.6.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 3.6.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 3.6.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.6.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.6.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.6.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.6.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3.6.13. В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- 3.6.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 3.6.15. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;
- 3.6.16. Создавать условия для непрерывного дополнительного профессионального образования работников;
- 3.6.17. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- 3.6.18. Исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.
- 3.6.19. Работодатель обязан сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (независимо от численности высвобождаемых), введении режима неполного рабочего времени, о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, в соответствии со статьей 25 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

- 3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются

меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику, неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;
- оставлять детей начальной школы одних без присмотра взрослых на протяжении всего времени пребывания ребёнка в образовательном учреждении;
- иное, в соответствии с должностными инструкциями педагогических работников образовательного учреждения.

3.9. Педагогическим и другим работникам в помещениях образовательного учреждения и на территории образовательного учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В образовательном учреждении устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье для администрации, педагогических работников, уборщиков служебных помещений и других работников образовательного учреждения.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором образовательного учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 18 часов в неделю, при условии работы на 1 ставку.

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

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с педагогической работой. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими педагогическую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих педагогическую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные

занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое регулируется непосредственно педагогическими работниками и не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ;

ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной и в бумажной форме; периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна, за исключением периодов дежурства класса по школе или с согласия работника. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются в соответствии с должностной инструкцией дежурного учителя.

4.1.7. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательного учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников образовательного учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации.

Привлечение педагогических работников в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные организации, осуществляющие образовательную деятельность в другой местности или в той же местности осуществляется только с письменного согласия работника.

4.1.8. Режим работы заместителей директора определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения согласно графика работы, утвержденного директором на учебный год.

4.1.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

4.1.10. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.1.11. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.13. С учетом условий работы в образовательном учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.14. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением педагогическими работниками работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.15. В рабочее время не допускается:

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.16. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

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

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение (или увеличение) учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и наместо которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах,

вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методических объединений учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно педагогической работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Работодатель, его заместители и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования) осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха в соответствии с индивидуальным графиком работы, утверждаемым на каждый учебный год. Индивидуальные графики работы согласовываются с профсоюзной организацией.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также предусмотренные коллективным договором.

4.3.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимости от занимаемой должности, согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Наименование должности	Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
Директор	3

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

-временной нетрудоспособности работника;

-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам образовательного учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность,
- выдает премию,
- награждает почетной грамотой.

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

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица;

д) установленного комиссией по охране труда или инженером по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

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

- принятия необоснованного решения директором образовательного учреждения, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения директором учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное 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 профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзной организации.

6.8. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. Со вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

_____ С.А.Неумержицкий

«_____» _____ 2023г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

_____ К.В.Охотников

«_____» _____ 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
МАОУ - СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников МАОУ – СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области (далее – Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы села Ягодного Асиновского района Томской области, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области (далее - Управление образования), устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Постановлением Правительства от 18.08.2008 № 617 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации об образовательных учреждениях, в которых обучаются (воспитываются) дети с ограниченными возможностями здоровья");
- Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-03 «Об образовании в Томской области»;
- Постановлением Губернатора Томской области от 26.02.2006 года № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных доплат пенсий пенсионерам из числа педагогических работников, прекратившим трудовой договор с областной образовательной организацией в Томской области и, имеющим почетные звания»;
- Постановления администрации Асиновского района от 19.07.2022 № 931-ПС/22 «Об увеличении фонда оплаты труда работников и внесении изменений в нормативные правовые акты администрации Асиновского района по вопросам оплаты труда»;
- Постановление администрации Асиновского района от 15.04.2010 №812 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников осуществляющих трудовую функцию по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений Асиновского района»;
- Постановление администрации Асиновского района от 05.03.2015 № 449 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных автономных, казенных и бюджетных учреждений Асиновского района»;
- Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами администрации Асиновского района, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

1.4. Оплата труда работников, 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 размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

1.6. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников (далее ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.7. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетных сметах и муниципальных заданиях муниципальных общеобразовательных учреждений, а также в сметах расходов из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности находящихся в ведении Управления образования, на соответствующий финансовый год.

1.8. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться абзацем 6 части 2 ст. 22 ТК РФ.

1.9. Оплата труда работников МАОУ – СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области (далее – учреждение) устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзных организаций (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.10. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

1.11. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения и доплаты и надбавки стимулирующего характера.

2. Должностные оклады

2.1. Должностной оклад директора учреждения, находящегося в ведении Управления образования, устанавливается администрацией Асиновского района.

2.2. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются в размере на 10 – 30 % ниже размера должностного оклада директора учреждения.

2.3. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования (приложение 3 к Положению), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
Директор	17585
Заместитель директора по УВР	12310
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня: - секретарь учебной части	7668
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень - младший воспитатель	9265
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень - музыкальный руководитель	12941
2 квалификационный уровень - педагог дополнительного образования - социальный педагог	13096
3 квалификационный уровень - воспитатель - воспитатель ГПД	13766
4 квалификационный уровень - учитель	14091

- преподаватель ОБЖ - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
---	--

2.4. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей специалистов и служащих (приложение 4 к Положению) утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
Должности профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" - Делопроизводитель	7525
Должности профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень - лаборант	9882
2 квалификационный уровень - заведующий хозяйством	10129
3 квалификационный уровень - заведующий производством	10855

2.5. Оклады по общепрофессиональным профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада (в рублях)
1	2	3
1)	1 разряд: - уборщик служебных помещений - сторож	7177
2)	2 разряд: - кухонный работник - прачка - рабочий	7407
3)	3 разряд - повар	7645
4)	4 разряд - повар	10215
5)	5 разряд: - водитель	10479

2.6. Размеры должностных окладов библиотечных работников организаций устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры спорта и молодежи администрации Асиновского района утвержденным постановлением администрации Асиновского района.

Должности, относящиеся к:	Размер должностного
---------------------------	---------------------

	оклада (рублей)
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	-
Библиотекарь	10708

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.2. Директору учреждения при разработке проектов локальных нормативных актов, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере 4% тарифной ставки (оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда, если иной размер указанной выплаты не должен быть установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день, работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.4. В соответствии со ст. 154 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждении каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

3.5. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1 настоящего Положения, работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждение;

2) за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

3.6. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливаются компенсационные выплаты, определяется в приложении 2 к настоящему Положению.

3.7. Перечень должностей работников учреждения, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, определен в приложении 1 к настоящему Положению.

3.8. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 3.5 настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

3.9. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации, устанавливаются на период учебного года иные компенсационные выплаты педагогическим работникам учреждений (за проверку письменных работ, заведование кабинетами, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими объединениями и другие).

3.10. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в пунктах 3.1, 3.9. настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.11. Компенсационные выплаты, указанные в пунктах 3.1 и 3.5 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Гарантированные стимулирующие выплаты, учтенные в тарификации

Вид стимулирующих выплат	Должность	Сумма, руб.
За проверку письменных работ (отражено в тарификации) 1095,80/нагрузка на 1 ст. * кол-во проведенных часов При наполняемости классов до 15 обучающихся выплачивается 50% от данной нормы	(за учебную нагрузку по предмету) Учитель математики, русского языка и литературы	1095,80
	Учитель начальных классов, физики, иностранного языка, химии	730,50
	Учитель географии, биологии, ОРКСЭ, истории, обществознания, черчения, информатики, МХК	365,30
За заведование: кабинетом, лабораторией, школьным музеем; пришкольным участком, мастерскими		730,50
		1461,00
За внеклассную работу по физической культуре	Учитель физической культуры	1826,25
За руководство школьным методическим объединением	Руководитель МО	365,30

4.2. Рабочим могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера:

- надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ;
- персональная надбавка стимулирующего характера.

4.3. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, может устанавливаться надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении.

Локальным нормативным актом утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1349 рублей.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

4.4. Персональная надбавка стимулирующего характера может устанавливаться рабочему с учётом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении.

Сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 4000 рублей. Конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера определена в Приложении 4.1 к настоящему Положению.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

4.5. Ежемесячные персональные надбавки педагогам стимулирующего характера:

Имеющим звание: «Почетный работник общего образования».	500руб
Награжденные грамотой Министерства образования.	300 руб.

4.6. Библиотекарию устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с Законом Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области», принятым решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 № 573:

- от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;
- свыше 10 лет до 15 лет включительно - 940 рублей;
- свыше 15 лет до 20 лет включительно - 1080 рублей;
- свыше 20 лет до 25 лет включительно - 1355 рублей;
- свыше 25 лет - 1560 рублей.

4.7. Работникам учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149 – ОЗ «Об образовании в Томской области» при наличии соответствующих оснований.

5. Педагогическим работникам учреждения устанавливается:

5.1. Ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) со следующей наполняемостью:

- 14 человек в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности;

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

5.2. Педагогическим работникам учреждения, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей.

5.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы в учреждениях в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 до 25 лет (или до выслуги лет) – 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

за первую категорию – 1350 рублей;

за высшую категорию – 2025 рублей.

Педагогическим работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 825 рублей выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производится по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. В случае продления действия квалификационной категории ежемесячная надбавка сохраняется, за исключением случая, установленная абзацем четвертым настоящего пункта.

5.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие премии:

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.6. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии.

5.7. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном значении.

5.8. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно и отменяются при ухудшении показателей в работе.

5.9. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.10. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

5.11. Работникам учреждения, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6. Материальная помощь

6.1. Работникам учреждения оказывается материальная помощь из средств экономии фонда оплаты труда и в пределах фонда оплаты труда, а так же из доходов учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее конкретных размерах принимает администрация Асиновского района, на основании письменного заявления.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает комиссия, состоящая из членов профсоюзной организации, работодателя, главного бухгалтера, на основании письменного заявления работника.

6.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

7. Порядок исчисления заработной платы

7.1. Заработная плата педагогических работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения, установленных Приказом Министерства образования и науки России № 1601 от 22.12.2014 «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»

- объемов учебной (педагогической) работы;
- компенсационных выплат специалистам, работающим на селе;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда.

7.2. Работодатель:

– ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки согласно приложению 7 к настоящему Положению;

– определяют размер заработной платы работников;

– несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

7.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приложением 6 к настоящему Положению.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает педагогическую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

7.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров окладов, установленных с учетом квалификации, на фактическую

нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

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

Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится исходя из учебной нагрузки учителя на начало каждого полугодия не из 100 % часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а из 80 % от этого объема часов.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

8.1. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.2. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы.

8.3. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы в Томской области, то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

**Перечень должностей работников, которым устанавливается
компенсационная выплата за работу в образовательной организации,
расположенной в сельской местности.**

1. Директор.
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
3. Преподаватель основ безопасности жизнедеятельности.
4. Учитель.
5. Музыкальный руководитель.
6. Воспитатель.
7. Воспитатель ГПД.
8. Социальный педагог.
9. Педагог дополнительного образования.
10. Лаборант.
11. Библиотекарь.

Размеры компенсационной выплаты за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности, и ежемесячных надбавок работникам за один час работы по установленной норме часов в неделю

Наименование компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок, устанавливаемой педагогическому работнику, которому в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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" установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иным работникам исходя из установленной продолжительности недели	Размеры компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
За индивидуальное обучение на дому детей, индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц (клиник):	
18 часов в неделю учитель	от 24,12 до 47,37
Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97
1 квалификационная категория	40,86
Высшая квалификационная категория	47,37
За работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности, при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю учитель, педагог дополнительного образования:	от 30,15 до 59,21
Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, а также получающие профессиональное образование (заочно)	30,15
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное	33,15

образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	36,39
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	39,96
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	43,74
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 15 до 20 лет	47,28
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы свыше 20 лет	51,07
1 квалификационная категория	54,86
Высшая квалификационная категория	59,21
24 часа в неделю музыкальный руководитель:	от 22,61 до 44,41
Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, а также получающие профессиональное образование (заочно)	22,61
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	25,03
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	27,45
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	29,87
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	32,29
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 15 до 20 лет	34,71
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы свыше 20 лет	37,13
1 квалификационная категория	39,55
Высшая квалификационная категория	41,97
Высшая квалификационная категория	44,41
36 часов в неделю Воспитатель, воспитатель ГПД, социальный педагог, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности:	от 13,72 до 29,60
Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, а также получающие профессиональное образование (заочно)	13,72
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	15,48
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	17,24

Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	19,01
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	20,77
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 15 до 20 лет	22,53
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы свыше 20 лет	24,29
1 квалификационная категория	26,05
Высшая квалификационная категория	27,81
Высшая квалификационная категория	29,60
40 часов в неделю директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, библиотекарь, лаборант	от 11,26 до 39,49
Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы, а также получающие профессиональное образование (заочно)	11,26
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	14,78
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	18,31
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	21,83
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	25,35
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы от 15 до 20 лет	28,87
Высшее профессиональное образование стаж педагогической работы свыше 20 лет	32,39
1 квалификационная категория	35,92
Высшая квалификационная категория	39,49

**Должности работников общеобразовательных учреждений, подведомственных
Управлению образования администрации Асиновского района, отнесенные
действующим законодательством по профессиональным квалификационным
группам должностей работников образования**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части, делопроизводитель
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования социальный педагог
3 квалификационный уровень	Воспитатель Воспитатель ГПД
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель

**Должности работников общеобразовательных учреждений, подведомственных
Управлению образования администрации Асиновского района, отнесенные
действующим законодательством по профессиональным квалификационным
группам и профессиональным квалификационным уровням**

**Квалификационные группы общетраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня" (профессии рабочих* и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования)	
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня" (профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования)	
1 квалификационный уровень	Лаборант
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория, а также: заведующий хозяйством
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория, а также: заведующий производством

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
культуры, искусства и кинематографии**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования)	
1 квалификационный уровень	Библиотекарь

Приложение № 4.1
к Положению
о системе оплаты труда работников
МАОУ - СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

**Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки
стимулирующего характера работникам
МАОУ - СОШ с.Ягодного Асиновского района
Томской области**

Должность	Условия выплаты персональной надбавки	Размер персональной надбавки, в рублях
Водитель	За интенсивность труда	4000

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы

1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю:

- учителям 1-11 классов общеобразовательных учреждений;
- педагогам дополнительного образования;
- учителям иностранного языка дошкольных муниципальных общеобразовательных учреждений.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с педагогической деятельностью.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими педагогическую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников установлены:

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

36 часов в неделю - педагогам дошкольных учреждений, дошкольных групп учреждений и учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

3. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 1.-2., сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктами 4-5 настоящего приложения.

4. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждениях;

- при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

5. Директор учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, утвержденных постановлением Минтруда России от 21.01.93 N 7 «Об утверждении ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании». В размеры часовых ставок заработной платы, предусмотренных указанным постановлением, включена оплата за отпуск.

6. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- учителям 1-4 классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;
- учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с нерусским языком обучения;
- учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

7. Учителям учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

8. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

9. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников на новый учебный год устанавливается директором учреждения с учетом мнения профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), в 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.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

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

Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в том же учреждении директором учреждения, определяется собственником имущества организации либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), - самим учреждением.

Педагогическая работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая работа директора учреждения по совместительству в другом общеобразовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения и либо уполномоченного собственником лица (органа).

Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных общеобразовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей учреждения, для которых данное муниципальное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

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

10. Педагогическим работникам, не предусмотренным в подпунктах 1. и 2. настоящего приложения, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

36 часов в неделю:

- воспитателям;
- воспитателям ГПД;
- лаборантам;
- социальным педагогам;

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности) учреждения;

11. Должностные оклады помощников педагогов и других работников учреждения для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза выплачиваются за 30 часов в неделю, женщинам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности - за 36 часов в неделю;

12. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 1, 2, 10, 11, выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

13. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими педагогической работы в объеме:

360 часов в год – учителям физической культуры, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);

Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте осуществляется в основное рабочее время.

14. Педагогическая работа работников, указанных в п. 13, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также педагогическая работа руководящих и других работников учреждения занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Приложение 6
к Положению
о системе оплаты труда работников
МАОУ - СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

Форма тарификационного списка педагогических работников

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

на _____ год _____

(полное название организации, его подчиненность и адрес)

№	Фамилия, имя, отчество	Наименование занимаемой должности , предмет	Образование, (наименование учебного заведения)	Наличие квалифика- ционной категории	Число лет педагог- ической работы на начало учебног о года	Должно- стной оклад на ставку	Число часов в неделю				Заработная плата по окладу в месяц в зависимости от нагрузки			
							Все класс ы	1-4 класс ы	5-9 класс ы	10-11 класс ы	Все класс ы	1-4 класс ы	5-9 класс ы	10-11 класс ы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Компенсационные выплаты за						
Проверку письменных работ	Классное руководство	Заведование кабинетами и лабораториями	Проверку тетрадей	Методическое объединение	Другую дополнительную работу	ВСЕГО
16	17	18	19	20	21	22

Компенсационная выплата за вредные условия труда	Компенсационные выплаты									
	За работу в гимназии, лицее			За работу в специальных (коррекционных) классах			Прочие компенсационные выплаты (в абсолютных размерах)			Всего компенсационные выплаты
	Доплата за час в неделю	Количество часов в неделю	Всего	Доплата за час в неделю	Количество часов в неделю	Всего	Доплата за час в неделю	Количество часов в неделю	Всего	
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33

Директор _____

Главный бухгалтер _____

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

_____ С.А.Неумержицкий

« _____ » _____ 2023г.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях оценки эффективности деятельности учителя

1. Основные положения

1.1. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.2. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются: проведение системной самооценки педагогом собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.4. Данное Положение о критериях оценки эффективности деятельности учителя (далее- Положение) ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся, воспитанников и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за эффективность выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его эффективности, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Основанием для оценки результативности эффективной деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.4. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной эффективной деятельности педагога на основе его личного портфолио в учреждении приказом работодателя создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей методических объединений, педагогов, членов профсоюзной организации.

2.6. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором учреждения и согласованного с профсоюзной организацией учреждения.

2.7. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора учреждения.

Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.9. В установленные приказом директора учреждения сроки (не менее чем за два дня до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности эффективности педагогической деятельности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Определяются следующие отчетные периоды:

- ежемесячно.

2.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности эффективности педагогической деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 25 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 27-28 числа отчетного периода;
- до 30 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- не позднее 1 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.13. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности эффективности педагогической деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога и вычисленным процентом, выраженным в денежном отношении, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом работодателя.

2.15. В случае не согласия педагога с итоговым баллом, и полученным процентом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.16. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

Контрольная карта оценки эффективности деятельности учителя

вид выпла т	критерий	показатель	шкала оцениван ия (балл)	периодичн ость
I. Успешность учебной, внеучебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)	Уровень успеваемости по предмету во всех классах учителя-предметника	100%	2	По итогам четверти
		Положительная динамика	1	
		Стабильный уровень	0,5	
	Качество обученности во всех классах учителя-предметника	Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся. до 30% - русский язык, до 30% - физика, химия, математика, информатика до 80% - физкультура, технология, ИЗО, музыка 30-40% - русский язык, 30-40% - физика, химия, математика, информатика выше 80% - физкультура, технология, ИЗО, музыка до 40% иностранный язык до 50% география, биология до 40% история начальные классы (ниже среднего по секции) более 40% - русский язык, более 40% - физика, химия, математика, информатика начальные классы (выше среднего по секции) выше 40% иностранный язык выше 50% география, биология выше 40% история	1	2
			2	
			3	
			0,5	
	Работа с отстающими, «трудными», пропускающими уроки (с документальным подтверждением)	консультации по предмету (не менее трех академических часов в неделю)	1	ежемесячно (умножается на количество недель)

Результаты внутришкольного контроля (документальное подтверждение: справка завуча)	выше средних по организации	2	по полугодиям	
	положительная динамика	1		
	на уровне организации	0,5		
	сохранность качества обученности в 5 классе	до 2	по итогам 1 полугодия	
Наличие обучающихся, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях муниципального, областного, федерального уровней (очные, дистанционные - предметные) (документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации, приказы по Управлению образования)	Подготовка, участие, наличие победителя, в научно-практической конференции «Мир вокруг нас» (по факту)	до 3	в течение 3 месяцев	
	Подготовка, проведение мероприятий в предметную декаду (по факту)	до 3	в течение 3 месяцев	
	Олимпиады, конкурсы, соревнования очные (по факту) - наличие победителей:	федеральный уровень	8	в течение 3 месяцев
		областной уровень	5	
муниципальный уровень		3		
призер		2		
Дистанционные конкурсы (по распоряжению вышестоящих органов) (документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации, протоколы НОУ)	наличие победителей и призёров любого уровня:		в течение 3 месяцев	
	1-5	0,5		
	6-10	1		
	10-15	1,5		
	16-20	2		
	21-25	2,5		
	Более 25	3		
	Участие	0,25		
Участие во Всероссийской олимпиаде школьников (документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации, приказы по Управлению)	наличие победителей и призёров:		в течение года	
	федеральный уровень	8		
	областной уровень	5		
	муниципальный уровень	3		
	призер	2		
школьный уровень	1	разово (по		

образования) При наличии победителей и призеров разных уровней выставляется максимальное количество баллов – 8.			факту)
Результаты регионального мониторинга качества знаний, обученности	выше средних по области	3	в течение 3-х месяцев
	выше средних районных показателей	2	
	на уровне района	1	
Результаты внешнего независимого исследования качества знаний, обученности (документальное подтверждение: ведомости регионального мониторинга)	выше средних по области	3	в течение 3-х месяцев
	выше средних районных показателей	2	
	на уровне района	1	

вид выплат	критерий	показатель	шкала оценивания	периодичность
II. Высокие результаты воспитательной работы и внеурочной деятельности	Участие класса, обучающихся в конкурсах, спортивных соревнованиях и других мероприятиях муниципального, областного, федерального уровней	Организация на муниципальном уровне	1	Ежемесячно, но не более 3-х месяцев за 1 конкурс
		Организация на областном уровне	2	
		Организация на федеральном уровне	3	
	Активное участие класса, обучающихся в общешкольных делах	наличие победителей	2	Ежемесячно, по факту
		наличие призеров	1	
участие (не умножается на количество)		0,5		
Работа с родителями (посещаемость родительских собраний родителями с ведением протокола, росписью	Более 80 %	5	1 раз в четверть по факту	
	50-80%	3		

	родителей)			
	Наставничество обучающихся, состоящих на различных видах учета (при наличии документального подтверждения)		до 5	1 раз в четверть по факту

вид выплат	критерий	показатель	шкала оценивания (балл)	периодичность
III Результаты коммуникативной, методической деятельности учителя	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов, открытых уроков, семинаров, статьи в СМИ, публикации в Internet и прочее	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию, факту, событию. Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете; Имидж школы – публикации в СМИ (газета, радио, сайт): СМИ школы СМИ муниципальный уровень СМИ областной уровень Печатные публикации (по факту) Общественное признание (статьи в СМИ, письменная благодарность, грамоты, дипломы). Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий с рецензией: Областной уровень Муниципальный уровень Организация работы региональных инновационных площадок (по приказу) Организация работы по выявлению и развитию одарённости (на уровне муниципального общеобразовательного учреждения, по приказу)	до 3 0,5 1 2 3 0,5 2 1 до 30% от оклада до 20% от оклада	Ежемесячно
	Привлечение к выполнению особых	организация мероприятий в выходные и праздничные дни (Документальное подтверждение:	2	(разовая, по факту)

	работ	приказ по организации, справка завуча или руководителя методического объединения)		
--	-------	--	--	--

вид выплат	критерий	показатель	шкала оценивания (балл)	периодичность
IV. Результаты методической работы	Участие педагога в исследовательской деятельности, обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Обобщение и распространение передового опыта (конференции, круглые столы, доклады) (документальное подтверждение: при наличии оформленных материалов, публикации, справка, сертификат)	5	Единовременно (по факту за 1 мероприятие)
		Федеральный уровень	3	
		Областной уровень	2	
		Муниципальный уровень	1	
		Образовательная организация		
	Публичное выступление:	На федеральном уровне	4	Единовременно (по факту)
		На областном уровне	3	
		На муниципальном уровне	2	
	Проведение мастер – класса	На областном уровне, на муниципальном уровне	до 20% от оклада	Единовременно (по факту)
		Проведение открытых уроков:		
	Областного уровня, Муниципального уровня	до 20% от оклада	Единовременно (по факту)	
Участие в очных конкурсах профессионального мастерства Документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы и прочее	Победитель или призёр федерального уровня	10	Ежемесячно, но не более 3-х месяцев	
	Победитель или призёр областного уровня	8		
	Победитель или призёр муниципального уровня	6		
	Победитель или призер конкурса на уровне муниципального общеобразовательного учреждения.	2		
	участие в конкурсах любого уровня и дистанционных	0,5		

Из общей суммы баллов вычитается 30 баллов за нарушение трудовой дисциплины в части:

- наличие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей): - 10 баллов;
- несвоевременности оформления учетно-отчетной документации: -5 баллов;
- несвоевременности заполнения классных журналов: - 5 баллов;
- опоздания на уроки: - 5 баллов;
- отсутствия на месте дежурства: - 5 баллов.

Оценочный лист на показатели по плану мероприятий «Дорожная карта»

показатель	индикатор показателя	Шкала оценивания (баллы)	периодичность
Выплаты за сложность и качество выполняемых работ по предмету, в соответствии с учебной нагрузкой	Математика, русский язык, физика Информатика, химия, литература Начальные классы История, иностранный язык, биология, география Физ.культура, черчение, труд, музыка, рисование, ОБЖ	50 40 30 20	ежемесячно в течение года
Работа в профильных классах или профильных группах	Два профильных предмета или работа в двух профильных классах Один профильный предмет или работа в одном профильном классе	до 20 % от оклада до 15 % от оклада	ежемесячно в течение года (по приказу)
Результаты ЕГЭ, ГИА	Весь класс: федеральный уровень областной уровень районный уровень предметы по выбору: федеральный уровень областной уровень районный уровень коррекционная школа вечерняя школа за высокие баллы ЕГЭ: 100 баллов 90-99 баллов 80-89 баллов (при наличии нескольких обучающихся, набравших на ЕГЭ 80 и более баллов, оценка производится по ученику, набравшему наибольшее количество баллов)	10 8 6 6 4 2 до 10 до 10 10 7 5	ежемесячно в течение года ежемесячно в течение года, по факту
Разработка, реализация коррекционных программ	% детей с ОВЗ, обучающихся от общего количества всех учеников, обучающихся у данного педагога		ежемесячно в течение года

(корректировка 1 раз в четверть)	1-5 обучающихся 6-10 обучающихся 11-15 обучающихся 11-20 обучающихся Более 20 обучающихся	1 3 5 7 10	
Выплаты за интенсивность труда	Работа в классах наполняемостью свыше среднего по школе Работа в разновозрастных классах	до 5 до 5 до 5	ежемесячно в течение года
Организация питания	Общешкольная В классных коллективах: более 50 % обучающихся менее 50 % обучающихся	до 10% от общего фонда ДК, до 3 000 рублей 2 1	ежемесячно в течение года; (общешкольная - корректировка 1 раз в четверть)
Выполнение особо важных, срочных работ, особые условия труда. Дополнительные виды работ.		до 10 % от общего фонда ДК, до 5000 рублей. до 10 % от общего фонда ДК, до 5000 рублей.	ежемесячно в течение года (по факту) ежемесячно в течение года (по факту)
Ступенчатое образование (при наличии документального подтверждения, фотоотчета)	Дошкольная организация – начальное образование; Начальное образование – общее образование; Общее образование – среднее образование; Среднее образование – СУЗы, ВУЗы.	до 5 до 5 до 5 до 5	1 раз в четверть
Наставничество (при наличии документального подтверждения, фотоотчета)	Наставничество молодых специалистов (по приказу)	до 10% от оклада	ежемесячно (по факту)
Ведение электронного журнала	Кураторство на уровне муниципального общеобразовательного учреждения Ведение классными руководителями, учителями-предметниками	до 20 % от оклада до 5	ежемесячно в течение года (по приказу)

Дистанционное обучение обучающихся (по факту)		до 5	ежемесячно в течение года
---	--	------	---------------------------

Из общей суммы баллов вычитается до 30 баллов за нарушение трудовой дисциплины в части:

- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей): - 10 баллов;
- несвоевременности оформления учетно-отчетной документации: -5 баллов;
- опоздания - 5 баллов;
- отсутствия на месте дежурства: - 5 баллов.

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

_____ С.А.Неумержицкий

« _____ » _____ 2023г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях оценки эффективности деятельности воспитателя

1. Основные положения

1.1. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.2. Цель оценки результативности деятельности воспитателя – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности воспитателей являются:

проведение системной самооценки воспитателем собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

усиление материальной заинтересованности воспитателей в повышении качества образовательной деятельности.

1.4. Положение о критериях оценки эффективности деятельности воспитателя (далее – Положение) ориентировано на выявление персональных качеств личности воспитателя, способствующих успешности обучающихся, воспитанников и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за эффективность выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда воспитателя в зависимости от его эффективности, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Основанием для оценки результативности эффективной деятельности воспитателей служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в учреждении, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников, вклад воспитателя в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.4. Портфолио заполняется воспитателем самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной эффективной деятельности воспитателя на основе его личного портфолио в учреждении приказом работодателя создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей методических объединений, педагогов, членов профсоюзной организации.

2.6. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором учреждения и согласованного с профсоюзной организацией учреждения.

2.7. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.9. В установленные приказом директора учреждения сроки (не менее чем за два дня до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности эффективности педагогической деятельности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Определяются следующие отчетные периоды:

- ежемесячно.

2.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности эффективности педагогической деятельности воспитателя за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 25 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 27-28 числа отчетного периода;
- до 30 числа отчетного периода воспитатель может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- не позднее 1 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.13. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности эффективности педагогической деятельности воспитателя за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом воспитателя и вычисленным процентом, выраженным в денежном отношении, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись воспитателю и утверждается приказом работодателя.

2.15. В случае несогласия воспитателя с итоговым баллом и полученным процентом, воспитатель имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в

Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.16. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление воспитателя и дать письменное или устное (по желанию воспитателя) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

Контрольная карта оценки эффективности деятельности педагога

вид выплат	критерий	показатель	шкала оцениван ия (балл)	периоди чность
I. Успешнос ть учебной, внеучебн ой работы (динамик а достижен ий воспитан ников)	Развитие личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности по направлениям: Социально- коммуникативное развитие; Познавательное развитие; Речевое развитие; Художественно- эстетическое развитие; Физическое развитие. (по результатам мониторинга за квартал)	Положительная динамика	2	1 раз в квартал
		Стабильный уровень	1	
	Наличие воспитанников, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях муниципального, областного, федерального уровней (очные, дистанционные) (документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации, приказы по Управлению образования)	Подготовка, участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях очные (по факту) –		в течение 3 месяцев
		наличие победителей:	8	
		федеральный уровень	5	
		областной уровень	3	
		муниципальный уровень	2	
		призер	1	
участник	1			
	на уровне организации			

Заочные конкурсы: подготовка, участие детей, (по распоряжению вышестоящих органов) (документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации)	наличие победителей и призёров любого уровня:			в течение 3 месяцев
	1-5	0,5		
	6-10	1		
	10-15	1,5		
	16-20	2		
	21-25	2,5		
	Более 25	3		
	Участие	0,25		
	баллы не умножаются на кол-во членов команды.			
Охват платными услугами воспитанников	30-60 %	0,5		ежемеся чно
	свыше 60%	1		
Создание условий для развития интересов и социализации воспитанников. Проведение мероприятий, направленных на развитие творческих способностей воспитанников	Работа по дополнительным программам	2		ежемеся чно
	Организация досуга, развлечения, экскурсии, походы, тематические мероприятия	1,5		
	Адаптационные мероприятия	1		
	(документальное подтверждение, по факту)			

вид вып лат	критерий	показатель	шкала оценива ния (балл)	периодичн ость
II. Выс okie резу льта ты восп итат ельн ой рабо ты,	Отсутствие нарушений техники безопасности, требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда при проведении воспитательно- образовательного процесса		2	ежемесячн о
	Эстетическое оформление группы, участка		1	ежемесячн о (по факту)

качества образовательного процесса	Фактическая посещаемость группы	70-80% 80-90%	1 2	ежемесячно
	Образцовое содержание групп, соблюдение СанПин	Отсутствие замечаний	1	ежемесячно
	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие замечаний	1	ежемесячно
	Работа с родителями (посещаемость родительских собраний родителями с ведением протокола, росписью родителей)	Более 80 % 50-80%	5 3	1 раз в квартал
	Работа с родителями (спортивные соревнования, конкурсы, фестивали)		2	ежемесячно (по факту)
	Наставничество (при наличии документального подтверждения)		2	1 раз в квартал
	Выплаты за интенсивность труда	Работа в две смены: от 3-х дней об 7 дней более 10 дней разновозрастные группы дети с ОВЗ	1 2 3 2	ежемесячно (по факту)

вид выплат	критерий	показатель	шкала оценивания (балл)	периодичность
III Результаты коммуникативной, методической деятельности	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов, открытых занятий, семинаров, статьи в СМИ, публикации в Internet и прочее	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию, факту, событию. Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний; Имидж организации – публикации в СМИ (газета, радио, сайт): СМИ организации СМИ муниципального уровня СМИ областной уровень Печатные публикации (по факту) Общественное признание (статьи в СМИ, письменная благодарность,	до 3 0,5 1 2 3 0,5	Ежемесячно

		грамоты, дипломы). Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий с рецензией: Областной уровень Муниципальный уровень	2 1	
	Привлечение к выполнению особых работ	организация мероприятий в выходные и праздничные дни (Документальное подтверждение: приказ по организации, справка руководителя)	2	(разовая, по факту)

вид выплат	критерий	показатель	шкала оценивания (балл)	периодичность
IV. Результат методической работы	Участие педагога в исследовательской деятельности, обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Обобщение и распространение передового опыта (конференции, круглые столы, доклады) (документальное подтверждение: при наличии оформленных материалов, публикации, справка, сертификат) Федеральный уровень Областной уровень Муниципальный уровень Образовательная организация	5 3 2 1	Единовременно (по факту за 1 мероприятие)
		Публичное выступление: На федеральном уровне На областном уровне На муниципальном уровне	4 3 2	Единовременно (по факту)
		Проведение мастер – класса На областном уровне, на муниципальном уровне	до 20% от оклада	Единовременно (по факту)
		Проведение открытых занятий: Областного уровня, Муниципального уровня	до 20% от оклада	Единовременно (по факту)
	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства Документальное подтверждение: грамоты, дипломы,	Победитель или призёр федерального уровня	10	Ежемесячно, но не более 3-х месяцев
		Победитель или призёр областного уровня	8	
		Победитель или призёр муниципального уровня	6	
Победитель или призер конкурса на		2		

	сертификаты, приказы и прочее	уровне организации участие в конкурсах любого уровня и дистанционных	0,5	
--	--	--	-----	--

Из общей суммы баллов вычитается 25 баллов за нарушение трудовой дисциплины в части:

- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей): - 10 баллов;
- несвоевременности оформления учетно-отчетной документации: -5 баллов;
- опоздания - 5 баллов.

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

_____ С.А.Неумержицкий

« _____ » _____ 2023г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления педагогическим работникам МАОУ - СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области длительных отпусков сроков до одного года

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке предоставления педагогическим работникам МАОУ-СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области длительных отпусков сроком до одного года (далее – Положение) разработано в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

1.2. Действие данного Положения распространяется на работников МАОУ - СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области (далее - образовательное учреждение).

1.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

1.4. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.

2. Стаж, дающий право на длительный отпуск

2.1. Время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3. Порядок и условия предоставления длительных отпусков

3.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает работодателю образовательного учреждения не менее чем за один месяц до начала отпуска.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Администрация образовательного учреждения обязана рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 3 дней со дня получения заявления работника.

По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

3.2. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора образовательного учреждения.

3.3. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске Работодатель вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

3.4. При предоставлении длительного отпуска учитываются следующие обстоятельства:

- состояние здоровья работника;
- личные и семейные обстоятельства работника;
- возможности образовательного учреждения;
- необходимость осуществления образовательного процесса.

3.5. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательном учреждении составляется график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более одного педагогического работника образовательного учреждения. При наличии трудовых ресурсов образовательное учреждение может определить иной количественный состав.

3.6. График длительных отпусков согласуется с учредителем образовательного учреждения не позднее, чем за две недели до его начала.

3.7. Продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением работника с администрацией образовательного учреждения. При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает администрацию образовательного учреждения не менее чем за две недели.

В случае замещения его должности другим работником, нанятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

3.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

3.9. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4. Оплата длительного отпуска

4.1. Длительные отпуска предоставляются без сохранения заработной платы из бюджетного фонда оплаты труда образовательного учреждения.

4.2. Длительный отпуск оплачивается за счет внебюджетных средств образовательного учреждения при их наличии.

4.3. Решение об оплате отпуска за счет внебюджетных средств образовательного учреждения принимается директором учреждения, а в отношении директора образовательного учреждения - дополнительно по согласованию с учредителем.

4.4. Администрации образовательного учреждения предоставляется право при наличии собственных или привлеченных средств оказывать педагогическому работнику материальную помощь при выходе в отпуск.

5. Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске

5.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

5.2. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

5.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в соответствии с настоящим Положением в комиссии по трудовым спорам образовательного учреждения, а также в судебном порядке.

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

_____ С.А.Неумержицкий

« _____ » _____ 2023г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях присвоения квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам МАОУ - СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области, имеющим почетные звания, правительственные и государственные награды

1. Основные положения

1.1. Положение о порядке и условиях присвоения квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам МАОУ - СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области, имеющим почетные звания, правительственные и государственные награды (далее – Положение) устанавливает порядок и условия присвоения квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам МАОУ - СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области (далее – учреждение), имеющим почетные звания, правительственные и государственные награды.

1.2. Для присвоения первой или высшей квалификационной категории (продления срока её действия) аттестуемому педагогу необходимо предоставить в Главную аттестационную комиссию – Департамент общего образования Томской области, следующие документы:

- личное заявление в установленной форме и сроки, указанные в положении о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных муниципальных учреждений (за три месяца до окончания действия квалификационной категории);
- копию наградного документа, заверенного директором образовательного учреждения;
- представление (характеристика) директора образовательного учреждения на работника.

1.3. Перечень почетных званий, правительственных и государственных наград Российской Федерации, дающих право на присвоение первой или высшей квалификационной категории:

- почетное звание «Народный учитель РФ»;

- почетное звание «Заслуженный учитель РФ»;
- почетное звание «Заслуженный работник физической культуры РФ»;
- почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ»;
- почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ»;
- почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;
- почетное звание «Заслуженный деятель искусств РФ»;
- орден Почета;
- орден Дружбы;
- медаль «За заслуги перед Отечеством», 1,2,3,4 степени.

Кроме того, учитываются почетные звания, государственные и правительственные награды СССР и союзных республик, полученные до 12.12.1991 года, за исключением «Ветеран труда», юбилейных медалей.

Примечание:

П.9.4.5. отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы, не предусматривает обязательное присвоение соответствующей квалификационной категории. Вопрос о присвоении решается соответствующей аттестационной комиссией.

П.9.4.5. отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы, предусматривает присвоение квалификационной соответствующей категории по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента общего образования Томской области.

Почетные звания, ордена и медали, государственные и правительственные награды СССР и союзных республик учитываются только те, которые получены в связи с педагогической деятельностью.

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

_____ С.А.Неумержицкий

« _____ » _____ 2023г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**педагогических должностей, по которым совпадают
педагогические обязанности,
учебные программы, профили работы**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	учитель, воспитатель социальный педагог
Преподаватель ОБЖ	учитель, преподаватель физической культуры, а также ОБЖ, сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя ОБЖ
Учитель технологии	учитель
Учитель по учебным предметам в области искусства	преподаватель дополнительного образования детей; музыкальный руководитель;

От работодателя:

От работников:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

Председатель профсоюзной организации

_____ С.А.Неумержицкий

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

« _____ » _____ 2023г.

ТИПОВЫЕ НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работников образовательной организации

Специальная одежда и другие средства индивидуальной защиты выдаются работникам согласно типовым нормам бесплатной выдачи СИЗ, утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. 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, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», СанПин 2.4.3648-20 28.09.2020г "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций"

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Повар	Костюм (халат) от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
2	Кухонный работник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных	1 шт. 1 комплект до износа 6 пар

		материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
3	Рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа
4	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
5	Младший воспитатель	Костюм (халат) от общих производственных загрязнений и механических воздействий Косынка Фартук из полимерных материалов	2 шт. 1 шт. 1 шт.
6	Воспитатель	Халат светлых тонов от общих производственных загрязнений и механических воздействий Косынка	3 шт. 1 шт.
7	Водитель при управлении автобусом, легковым автомобилем	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные
8	Заведующий хозяйством	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
9	Заведующий производством	Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
10	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар

От работодателя:

Директор МАОУ - СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

_____ С.А.Неумержицкий

« _____ » _____ 2023г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на выплаты

Вредные и особо вредные условия труда составлены на основании специальной оценки условий труда рабочих мест

№ п/п	Должность	№ Карты специальной оценки труда	Доплата
1.	Повар	№ 27 от 13.09.2021	4% тарифной ставки (оклада)
2.	Кухонный работник	№ 36 от 13.09.2021	4% тарифной ставки (оклада)
3.	Водитель	№ 39 от 13.09.2021	4 % тарифной ставки (оклада)

От работодателя:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

_____ С.А.Неумержицкий

« _____ » _____ 2023г.

От работников:

Председатель профсоюзной организации

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполнения работ

Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
Рабочий	Сторож
Кухонный работник	Повар, заведующий производством
Повар	Кухонный работник
Уборщик служебных помещений	Заведующий хозяйством
Заведующий хозяйством	Уборщик служебных помещений
Секретарь учебной части	Библиотекарь
Учитель	Лаборант, библиотекарь, воспитатель ГПД, социальный педагог, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, секретарь учебной части, педагог дополнительного образования
Воспитатель	Младший воспитатель, музыкальный руководитель

От работодателя:

От работников:

Директор МАОУ-СОШ с.Ягодного
Асиновского района Томской области

Председатель профсоюзной организации

_____ С.А.Неумержицкий

_____ К.В.Охотников

« _____ » _____ 2023г.

« _____ » _____ 2023г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

на 2023-2026годы

Администрация и профсоюзная организация МАОУ - СОШ с.Ягодного Асиновского района Томской области заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023 - 2026 годов руководство муниципального общеобразовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п\п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Срок выполнения	Ответственный
1	2	3	4	5	6
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Чел.	31	Август-сентябрь	директор заведующий хозяйством
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	Кол-во раз	1		директор
3	Организация, обновление уголка по охране труда.	Кол-во раз	1	До 1.09.	Директор заведующий хозяйством

4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	Кол-во раз	1	До 1.09.	Директор заведующий хозяйством
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работники, которые обеспечиваются средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено молоко	Кол-во раз	1	До 1.09.	директор
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз	2	сентябрь ; апрель	заведующий хозяйством
7	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.	5	сентябрь	председатель Профсоюза
8	Организация проверки знаний по охране труда работников школы.	чел	31	Ноябрь	директор
9	Обеспечение соблюдения правил пожарной безопасности при проведении соревнований			постоянно	директор заведующий хозяйством
10	Проведение специальной оценки условий труда работников	Чел.	31	2021	директор
II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
10	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг и их покраска.	Кол-во раз	1	Июль-август	заведующий хозяйством
11	Нанесение на рабочие столы цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 г. № 44.	Кол-во раз	1	Август	заведующий хозяйством
III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
12	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 14.03.1996 г. № 90.	Кол-во чел	31	<u>февраль</u>	директор
13	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000)	Кол-во раз	1	август	заведующий хозяйством
IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ					
15	Выдача средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства труда России в 1997-2001 гг. с изменениями и дополнениями, утвержденными	Кол-во чел	8	В течение года	заведующий хозяйством

	постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.				
16	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты			В течение года	заведующий хозяйством
17	Обеспечение работников занятых на тяжелых работах молоком			В течение отопительного периода	директор
V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ					
18	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года	Кол-во раз	1	сентябрь	директор
19	Разработка новых и обновление имеющихся инструкций и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.	Кол-во раз	1	Июнь	заведующий хозяйством
20	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)			В течение года	заведующий хозяйством
21	Организация обучения работающих и обучающих мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведение тренировок по эвакуации всего персонала.			В течение года	Директор, ответственные за ПБ и ГО ЧС
22	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			В течение года	заведующий хозяйством
23	Проверка исправности электроустановок, электрических выключателей, контрольно-измерительных приборов и защитного заземления.			сентябрь	заведующий хозяйством
24	Организация хранения красок, растворителей в отдельных кладовых.			Июнь - август	заведующий хозяйством
25	Разработка схемы оповещения при пожаре.			сентябрь	директор заведующий хозяйством
26	Проверка дымоходов и вентиляционных систем			Июль-август	заведующий хозяйством
27	Перезарядка пенных и порошковых переносных огнетушителей.	Кол-во раз	2	Июнь, июль	заведующий хозяйством