

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022-2025 год**

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение - средняя
общеобразовательная школа № 4 город Асино Томской области**

От работодателя:
Директор
МАОУ - СОШ №4
город Асино Томской области


Е.Н. Селезнева
20 22 г.

От работников:
Председатель
профсоюзной организации


Проф. В. Вологова
20 22 г.

Администрация Асиновского района
Коллективный договор
зарегистрирован № 46 (2022)
"21" 12 2022 г.
Подпись 

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школе №4 город Асино Томской области (далее – МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области) между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области» от 13 января 2003 года № 11-ОЗ;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, утвержденное Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020г.;
- Отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы, действует с 01.10.2021 по 30.09.2024г. подписано 15 октября 2021 года;
- Отраслевое соглашение между Асиновской районной организацией Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки и Управлением образования Администрации Асиновского района на 2021-2023 годы, дата заключения 28.12.2020г.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, именуемая далее «Работодатель», в лице директора Селезневой Елены Николаевны, действующей на основании Устава, и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Волеговой Елены Владимировны, именуемые далее «Работники», действующей на основании протокола общего собрания трудового коллектива от 17.11.2022 года.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работники подали письменные заявления Работодателю о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются организацией на счет 40701810900003000003 (ИНН 7002009097) профсоюзной организации (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», от 30.06.2006 ст.377 ТК РФ).

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения Работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

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

1.9. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза 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.

1.10. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить ее представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст.30 ТК РФ).

1.11. Все локальные нормативные акты МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен коллективным договором.

Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, Работодатель обязуется по письменному требованию профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статьи 8, 12 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.

1.12. 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) Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального автономного образовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области;
- 5) Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области;
- 6) Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнению;
- 7) Положение о защите персональных данных;
- 8) Положение о кодексе профессиональной этики педагогических работников;
- 9) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;

10) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

11) Другие локальные акты.

1.13. Работодатель обязуется рассматривать предложения профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области и в месячный срок сообщать профсоюзной организации свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.

1.14. 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 МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, путем предоставления профсоюзной организации копии такого решения в течение 10 (десяти) дней с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

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 в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

1.15. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение Работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства Российской Федерации.

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

1.16. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, бережно относиться к имуществу МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области 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.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области.

1.18. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.19. При смене формы собственности МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области 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.

1.20. При ликвидации МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.21. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности без созыва общего

собрания (конференции) Работников и в порядке, установленном ТК РФ (статья 44). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.23. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.24. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области).

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора.

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

1.25. Коллективный договор вступает в силу с 15.12.2022 года и действует в течение трёх лет по 14.12.2025 года включительно.

2.26. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. 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 МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора учитывается мнение профсоюзной организации в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, принимаемыми на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями директора и главным бухгалтером МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе.

Работодатель уведомляет работника о выборе способа ведения трудовой книжки в бумажном или электронном виде при наличии у него трудового стажа и бумажной трудовой книжки.

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.

Начиная с 01.01.2021 года на сотрудников, которые устраиваются на работу впервые, трудовые книжки на бумаге не заполняются. Сведения о трудовой деятельности предоставляются в любой момент по заявлению Работника в течение трёх рабочих дней. При увольнении сведения о трудовой деятельности предоставляются непосредственно в день увольнения. Если Работник отказался либо не смог лично получить сведения о трудовой деятельности в назначенный день, Работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения Работников, определенного трудовым законодательством РФ, отраслевым Соглашением, коллективным договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, являются недействительными и не могут применяться.

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

2.7. Работодатель должен поставить в известность профсоюзную организацию о своем решении расторгнуть трудовой договор с Работником 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 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 (ч. 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

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 три месяца до даты увольнения Работника (п. 4.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников

народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы) к сообщению в профсоюзную организацию Работодатель должен приложить:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- список сокращаемых должностей;
- сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;
- перечень вакансий на день направления сообщения в профсоюзную организацию;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование.

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 ст. 179 ТК РФ и коллективном договоре отсутствуют или равны, Работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профсоюзной организацией, либо принимает решение по своему усмотрению при отсутствии такого органа.

2.13. Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области персонально и под роспись не менее чем за три месяца до даты увольнения.

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

- статья 81, часть первая: пункты 2, 3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;
- статья 84: абз.4;
- статья 336: пункты 1, 2

производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации, в которой данный Работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении Работодателя МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области - также и с учетом мотивированного мнения вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

2.15. Расторжение трудового договора по п. 11 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 квалификации (отсутствие у сравниваемых Работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

- семейные – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и единственным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- Работники, получившие в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Работники, имеющие более длительный стаж работы в МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области;
- Работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами профсоюзной организации не ниже уровня областного профсоюза;
- 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;

- победители районного конкурса «Учитель года».

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют Работники – члены профсоюзной организации, в соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы, действующего с 01.10.2021 по 30.09.2024 года, подписанного 15 октября 2021 года.

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 (ч. 1. ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

2.19. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, сокращении численности и штата Работников, введении режима неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов в соответствии со ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

2.20. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации, Работник пишет заявление и прилагает копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с Работником контракта. Работодатель издает приказ о приостановлении действия трудового договора, и не позднее дня приостановления действия трудового договора Работодатель выплачивает Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ. В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). В указанный период Работодатель вправе заключить с другим Работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности). Период приостановления засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. Федеральный орган исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать Работодателя о дате окончания прохождения Работником военной службы по контракту или о дате окончания действия заключенного

Работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В случае, если Работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, расторжение трудового договора осуществляется по инициативе Работодателя по новому основанию, предусмотренному п. 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата Работникам устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области (Приложение 2 к коллективному договору) и включает в себя:

- должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области.

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области (Приложение 3 к коллективному договору).

Работодатель, одновременно выполняющий работу по педагогической должности, имеет право на стимулирующие выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Асиновского района.

Заместители директора, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального автономного образовательного учреждения-средней общеобразовательной школы № 4 город Асино Томской области.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Тарификация учителей и педагогических работников производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

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.

3.5. Месячная заработная плата Работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным

Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.6. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 24 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 9 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы Работнику вручается расчётный листок установленной формы (Приложение 4 к коллективному договору), с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей зачислению на «зарплатную» карту.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

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

3.8. 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.

3.9. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами администрации Асиновского района.

3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных 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.

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

3.12. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда и установлением класса условий труда.

Конкретные размеры компенсации устанавливаются 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.

3.13. Материальная помощь выделяется за счет фонда оплаты труда по заявлению Работника в соответствие с Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области (Приложение 5 к коллективному договору).

3.14. МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области 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.

3.15. 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.

3.16. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, оплата труда производится в двойном размере, в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Указанная выплата не производится, если Работник воспользовался своим правом на предоставление ему другого дня отдыха.

3.17. При замене временно отсутствующих педагогических работников оплата производится исходя из стоимости часа заменяющего Работника с учетом его должностного оклада.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, 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 изменения тарификации.

3.18. Работа педагогических работников по замене отсутствующих Работников производится на основании соответствующего приказа Работодателя (лица, уполномоченного Работодателем) и регулируется статьей 99 ТК РФ.

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

3.19. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный...», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Народный...», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

Педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в размере:
за высшую категорию - 2 025,00 рублей;
за первую категорию - 1 350,00 рублей.

3.20. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты в размере 35% 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» и постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 г. № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время».

3.21. Время простоя по вине Работодателя - оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника (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 МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, за которые сохраняется заработная плата.

3.22. 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.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к коллективному договору).

Педагогическая работа Работодателя и других Работников МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области 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 директора МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области - Учредителем, а в отношении других Работников - директором МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области по согласованию с профсоюзной организацией.

4.2. 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 администрации 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 МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области его Работодателем, определяется Учредителем, а для других Работников, ведущих ее помимо основной работы, - самой МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области.

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. При установлении учителям, для которых МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.5 настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск по согласованию профсоюзной организацией.

4.4. Учебная нагрузка на новый учебный год Работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы, (заместителям директора, директору и т.д.) устанавливается Учредителем по согласованию с профсоюзной организацией, при условии, если педагогические работники, для которых МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Работодатель, не получающий пенсии (независимо от оснований ее назначения), который в соответствии с пенсионным законодательством имеет право на включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода своей работы только при условии ведения

педагогической работы в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), должен быть обеспечен указанной нагрузкой в приоритетном порядке.

4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре Работника возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества классов (групп);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

4.6. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области.

4.7. Рабочий день Работников МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области с согласия профсоюзной организации может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится Работодателем на основании локальных нормативных актов.

4.8. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней.

4.9. 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 статьей 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей Работодателя и при наличии письменного согласия Работника. При этом приказ о привлечении Работника к сверхурочной работе (в необходимых случаях с учетом мнения профсоюзной организации), должен быть издан не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, «Положением о системе оплаты труда работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области», утвержденного приказом по школе №245 от 21.07.2022 г. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.10. Время осенних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других Работников МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области. В эти периоды администрация вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе, а также работе в оздоровительном образовательном лагере с дневным пребыванием детей, создаваемым в каникулярный период на базе МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области, в соответствии с занимаемой должностью. Режим рабочего времени педагогических работников определяется в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, установленной при тарификации, и регулируется графиком работы. Оплата труда педагогических и других работников за время работы в период осенних, 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.

4.11. «Работникам предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы, а именно:

- на выпускной вечер ребенка, обучающегося в 9 или 11 классе – 1 календарный день;
- на погребение близких родственников – 3 календарных дня;
- при регистрации брака работника или его детей – 2 календарных дня;
- родителям первоклассников – 0,5 дня 1 сентября;
- работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции Covid19, предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в день получения первого компонента вакцины, а также в день получения второго компонента вакцины.

Председателю профсоюзной организации предоставляется 2 дополнительных дня отпуска, которые можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску».

4.11.1. Работодатель обязуется предоставлять Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

4.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

4.13. Если дополнительный отпуск по соглашению сторон присоединяется к ежегодному основному отпуску, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

4.14. 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.

4.15. Педагогические работники МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (далее - длительный отпуск) (Приложение 6 к коллективному договору).

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».

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

- для провода детей в армию – 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- Работнику, воспитывающему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 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, являющимся инвалидами I группы – до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

4.17. Общим выходным днём является воскресенье.

4.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств Работников по МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.19. 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.

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

4.21. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

V. Молодежная политика

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Педагогическая нагрузка молодым педагогам, 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 педагогами.

5.1.2. В случае направления молодого специалиста для подготовки и получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для подготовки и получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ, также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и получения дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, по направлению МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

5.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;

-одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи.

5.1.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.6. Ходатайствовать о предоставлении молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, о внеочередном предоставлении места в детском дошкольном учреждении.

5.1.7. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно «Положения о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального автономного образовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области».

5.2. Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

5.2.1. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.2.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

VI. Трудовой распорядок и материальная ответственность

6.1. Работодатель МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом, условиями коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

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

- должность Работника входит в «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г. № 85;

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

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

6.4. Работодатель МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области ставит в известность профсоюзную организацию о привлечении Работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

VII. Охрана труда и социальное страхование. Спорт и оздоровление

7.1. Работодатель обязан обеспечить:

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

7.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.1.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

7.1.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

7.1.7.Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.1.8.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;

7.1.9.Оснащение средствами коллективной защиты;

7.1.10.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;

7.1.11.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;

7.1.12.Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.1.13.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;

7.1.14.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;

7.1.15.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;

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

7.1.17. 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;

7.1.18. 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;

7.1.19. 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, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, 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;

7.1.20. 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;

7.1.21. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.22. 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;

7.1.23. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном [ст. 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

7.1.24. 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;

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

7.1.26. 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;

7.1.27. 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.

7.1.28. Укомплектование медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, домоводства, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала для оказания неотложной доврачебной помощи.

7.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации по вопросам охраны труда и Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области» и в связи с необходимостью создания нормальных условий для работы, стороны, в пределах своей компетенции, обязуется:

7.2.1. Осуществлять за счет бюджетных средств обязательное страхование работников от всех видов страховых рисков в соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании;

7.2.2. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов, членов совместных комиссий и уполномоченных (доверенных) лиц, а также дополнительное профессиональное образование и аттестацию Работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.2.3. Провести выборы уполномоченных (доверенных лиц по охране труда) и сформировать совместные комиссии по охране труда на паритетных началах.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закона Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»).

7.2.4. Сформировать комиссии по социальному страхованию, избрать уполномоченных по социальному страхованию.

7.2.5. Принимать меры по выделению средств на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Законом Томской области от 09.07.2003 №83-ОЗ «Об охране труда в Томской области».

Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от от 29 октября 2021 г. N 771н.

7.2.6. Организовывать и обеспечивать оценку готовности МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области к началу учебного года в соответствии с «Едиными требованиями к организации проведения проверок образовательных учреждений к началу учебного года» (письмо Минобрнауки России, МЧС России и Роспотребнадзора от 12.03.2008 г. №АФ-102/09/43-828-19/01/2050-8-23). В целях обеспечения безопасности образовательного процесса проводить проверку готовности МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области к началу учебного года. Включать в состав комиссий представителей профсоюзных организаций.

7.2.7. Обеспечить ежегодное участие в Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ» и на звание «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ».

7.3. Работодатель обеспечивает проведение в МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ).

7.4. Профсоюзная сторона обеспечивает защиту Работников от необоснованных

действий Работодателя в случае отказа Работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

7.5. Стороны обязуются организовывать ежегодное проведение спартакиад Работников образования в Томской области согласно положениям о спартакиадах.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Работникам, получающим в рамках подготовки и дополнительного профессионального образования 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 организации (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляются независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в случае обучения на платной основе - независимо от того, кто вносит плату за обучение (Работник, Работодатель или иные лица).

8.2. При проведении аттестации педагогических работников МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области соблюдаются следующие условия:

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

8.2.2. В соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ 2021-2024 годы от 15 октября 2021г. Работник пользуется социальными льготами по вопросам присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренным областным отраслевым соглашением.

8.2.3. 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 соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации, 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 29.12.2012 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 МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области;
- закрытия МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления Работника, поданного Работодателю в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзной организации.

8.2.4. 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.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления Работника, поданного Работодателю, с учетом мнения профсоюзной организации.

8.2.5. 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 согласно приложению 7 к коллективному договору, по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных Работодателем МАОУ – СОШ № 4 город Асино Томской области.

Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность согласно приложению 7 к коллективному договору, по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных Работодателем.

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 образования и науки 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 Работодателя и документов, подтверждающих победу в конкурсе.

Педагогическим работникам, являющимся участниками областных этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации («Учитель года», «Сердце отдаю детям») или победителями областных конкурсов, учредителем которых является Департамент общего образования Томской области («Рыцарь в образовании», «Молодой учитель», «Педагогические горизонты»), по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представления Работодателя МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, подтверждающих победу в конкурсе и решения профсоюзной организации.

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

Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки 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 Работодателя 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 образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту «Образование», по личному заявлению и на основании представления Работодателя 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 специалиста аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

8.2.6. 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 согласно приложению 7 к коллективному договору.

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

8.2.8. При проведении аттестации педагогических работников МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профсоюзной организации в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением Работодателя о несоответствии Работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение профсоюзная организация должна направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 7-дневный срок со дня заседания занимаемой должности.

8.3. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в организации, может выплачиваться единовременное пособие в соответствии с нормативными правовыми актами. 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.

8.4. Работникам оказывается материальная помощь по согласованию с профсоюзной организацией в соответствии Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области (Приложение 5 к коллективному договору).

8.5. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе продолжавшим работать и после назначения пенсии до принятия решения об увольнении), по личному заявлению выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере должностного оклада.

IX. 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 совместителями, 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).

Х. 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.

XI. Обязательства трудового коллектива

11.1. Соблюдать Устав МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области и Правила внутреннего трудового распорядка.

11.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

11.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

11.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, обеспечивать его сохранность.

11.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области. Каждый Работник МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области в период подготовки к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест не менее 8 часов.

11.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в

собраниях и мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией.

ХII. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

12.1. Права профсоюзных организаций, 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 Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы.

12.2. Сбор членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы осуществляется ежемесячно в порядке безналичного перечисления на расчетный счет районной профсоюзной организации со счетов МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, одновременно с выдачей заработной платы работникам (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

12.3. Увольнение Работодателя 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 профсоюзных организаций – также и с согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

12.4. Взаимодействие Работодателя с профсоюзной организацией осуществляется в различных формах социального партнерства, в том числе путем:

- учета мнения профсоюзной организации (в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профсоюзной организации (в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ);
- согласования с профсоюзной организацией, то есть принятия решения Работодателем МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области только после проведения взаимных консультаций, оформленных соответствующим протоколом, подписанным представителями сторон. В случае принятия решения Работодателем МАОУ-СОШ 34 город Асино Томской области без согласования с профсоюзной организацией, обязательного в соответствии с нормативными правовыми актами, настоящим и иными соглашениями, коллективным договором, такое решение является недействительным.

12.5. 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 Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, территориальной организацией и организациями её структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч.3 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.

Выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации может явиться одним из показателей стимулирующих выплат работнику.

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, установленным законом.

12.6. 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).

12.7. Работодатель предоставляет профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для размещения информации, по мере необходимости - транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

ХIII. Заключительные положения

13.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Сторонами Работодатель и профсоюзная организация доводят содержание коллективного договора до сведения Работников путем размещения на соответствующих стендах, на сайте МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области и профсоюзной организации.

13.2. Каждый вновь принимаемый на работу в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с коллективным договором под роспись.

13.3. Коллективный договор вступает в силу 15.12.2022 и действует в течение 3 лет по 14.12.2025. По истечении указанного срока Стороны продлевают действие коллективного договора, продлевают коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключают новый коллективный договор.

13.4. 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.

13.5. 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 №4
город Асино Томской области



От работников:
Председатель
профсоюзной организации



Перечень Приложений к коллективному договору:

1. **Приложение 1.** Правила внутреннего трудового распорядка работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области;
2. **Приложение 2.** Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4 город Асино Томской области;
3. **Приложение 3.** Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4 город Асино Томской области;
4. **Приложение 4.** Расчетный лист;
5. **Приложение 5.** Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области;
6. **Приложение 6.** Положение о порядке и предоставлении педагогическим работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области длительного отпуска сроком до одного года;
7. **Приложение 7.** Положение о порядке и условиях присвоения квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области, имеющим почетные звания, награжденным правительственными и государственными наградами;
8. **Приложение 8.** Перечень педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;
9. **Приложение 9.** Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
10. **Приложение 10.** Перечень профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на доплату за вредные условия труда;
11. **Приложение 11.** Перечень профессий и должностей, которым устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполнения работ;
12. **Приложение 12.** Перечень работ и профессий, дающих право на получение смывающих и обезвреживающих средств;
13. **Приложение 13.** Соглашение по охране труда на 2022-2025 годы.

От работодателя:
Директор
МАОУ - СОШ №4
город Асино Томской области



От работников:
Председатель
профсоюзной организации



Приложение 1
к коллективному договору
МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области

«ПРИНЯТО» Собранием трудового коллектива МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
Протокол от 05.09.2022 № 3

«СОГЛАСОВАНО» С профсоюзной организацией МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
Протокол от 05.09.2022 № 7

«УТВЕРЖДАЮ» Директор МАОУ - СОШ №4 город Асино Томской области
Приказ от 05.09.2022 № 353
Е.Н. Селезнева

Председатель Е.В. Велегова



Правила
внутреннего трудового распорядка работников
МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4. В 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 - образовательное учреждение, действующее на основании Устава;

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

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются Работодателем по согласованию 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).

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора в МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, его заместителей - не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, другой - у Работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

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 (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, 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.

Все сотрудники, поступающие на работу в МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

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. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, составленным уполномоченными органами (ст.331 ТК РФ).

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

Совмещение должности директора МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области с другими руководящими должностями внутри или вне МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области не разрешается. Должностные обязанности директора МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области не могут исполняться по совместительству.

2.1.11. 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.

2.1.12. 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).

2.1.13. 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.

2.1.14. Трудовые книжки Работников хранятся в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, Работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (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).

2.1.16. Работодатель уведомляет Работника о выборе способа ведения трудовой книжки в бумажном или электронном виде при наличии у него трудового стажа и бумажной трудовой книжки. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.1.17. На каждого Работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документов об образовании, квалификации, профессиональном обучении или дополнительном профессиональном образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого Работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

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

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

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

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

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

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

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

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

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанными 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области;

изменения в осуществлении образовательного процесса в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области (сокращение количества классов, 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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. 78 ТК РФ).

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

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

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

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

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

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

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

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

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на

его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в 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 по результатам аттестации Работников, а также в случаях сокращения численности или штата Работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения Работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности Работников;
- уменьшение количества классов;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, которая может повлечь увольнение Работников в связи сокращением численности или штата Работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

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

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

Допускается увольнение только тех Работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

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

Если аморальный проступок совершен Работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение Работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка Работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст.336 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.

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.

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

2.4.16. 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). При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не оформляется).

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

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, если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку (выписку из электронной трудовой книжки) или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой (выпиской из электронной трудовой книжки) либо дать согласие на отправку ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (выписки из электронной трудовой книжки) или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, положение о специализированном структурном образовательном подразделении МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

3.3. Педагогические работники МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области;

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, удлиненный 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области;

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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, 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 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области;

3.6.16. создавать условия для непрерывной подготовки и дополнительного профессионального образования Работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

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

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

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

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

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

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

задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника.

3.7.5. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно 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.

Размер выплачиваемой Работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области;
- и иное, в соответствии с должностными инструкциями педагогических работников школы.

3.9. Педагогическим и другим работникам в помещениях и на территории МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье для администрации, педагогических работников, уборщиков служебных помещений, гардеробщиков;

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье для других работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

Общим выходным днём является воскресенье.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 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 педагогической работы регулируется непосредственно педагогическими работниками – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое 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, консультаций, 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области педагогические работники привлекаются в соответствии с должностной инструкцией дежурного учителя.

Другая часть педагогической работы регулируется непосредственно педагогическими работниками – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом приказом по МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, 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.

4.1.9. Режим работы заместителей директора определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области согласно графику работы, утвержденного директором на учебный год.

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

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ Работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается 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.

4.1.12. 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.

4.1.13. 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).

4.1.14. С учетом условий работы в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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.

4.1.15. 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.

4.1.16. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, коллективным договором):

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

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

4.1.17. При осуществлении в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 на место 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. 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 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. Директор МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, его заместители и другие Работники 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своему предмету в объеме не менее, чем наставку 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);

ежедневный (междусменный) отдых;

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 и индивидуальным графиком работы, утверждаемом 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимости от

вида учреждения и занимаемой должности, согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Педагогические работники МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

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 в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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.

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, локальными нормативными актами МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области (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 и 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области - 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 Работодателем МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности

имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения Работодателем МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области (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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. 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 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.7. 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области на видном месте.

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

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями Работодатель знакомит Работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение 2
к коллективному договору
МАОУ – СОШ №4 города Асино Томской области

«СОГЛАСОВАНО»
на заседании Управляющего совета
МАОУ - СОШ № 4 город Асино
Томской области
Протокол от 21.07.2022 №35
Председатель

О.В. Ананенко

«СОГЛАСОВАНО»
С профсоюзной организацией
МАОУ - СОШ № 4 город Асино
Томской области
Протокол от 21.07.2022 №6
Председатель

Е.В. Волосова

«УТВЕРЖДАЮ»
Приказ от 21.07.2022 № 245
Директор
Е.Н. Селезнева
Принято собранием трудового
коллектива (протокол от 21.07.2022 №2

Положение

**о системе оплаты труда работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №4
город Асино Томской области
(с изменениями, внесенными приказом по МАОУ СОШ №4 город Асино Томской
области от 05.09.2022 №354)**

1. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области (далее-Положение) определяет систему оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области (далее - МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области), находящейся 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.

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»;
- Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- Законом Томской области от 29 декабря 2005 года № 234-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- Законом Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области», принятым решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 № 573;
- Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 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»;

- Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 г. №193/7-69 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых ставок и должностных окладов работников учреждений и организаций народного образования» и постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 г. № 313/14-9 «Об оплате труда работников в ночное время»;
- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- Постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 года № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
- Постановлением Администрации Томской области от 14.05.2008 г № 94а «Об утверждении Порядка формирования системы оплаты труда и стимулирования работников общеобразовательных учреждений, участвующих во внедрении комплексного проекта модернизации образования в Томской области»;
- Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;
- Постановлением Администрации Томской области от 26.06.2017 № 238а «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена за счет средств областного бюджета, выделяемых на проведение единого государственного экзамена, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена»;
- Постановлением Губернатора Томской области от 26.02.2006 № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим специальные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам, педагогическим работникам и руководителям, имеющим квалификационные категории, областных государственных и муниципальных

образовательных учреждений Томской области, а также доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, прекратившим трудовой договор с областным государственным или муниципальным образовательным учреждением Томской области и имеющим специальные звания»;

- Постановлением Администрации Томской области от 26.12.2018 № 496а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области»;
- Постановлением Администрации Томской области от 16.01.2019 № 9а «О внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 26.06.2017 №238А»;
- Постановлением администрации Асиновского района от 16.02.2018 № 193 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников, муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области»;
- Постановлением администрации Асиновского района от 30.10.2019 года № 1675 «О внесении изменений в нормативные правовые акты администрации муниципального образования Асиновского района по вопросам оплаты труда»;
- Постановлением 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»;
- Приказом Управления образования администрации Асиновского района от 07.09.2015 № 208 «Об утверждении Положения о критериях оценки эффективности деятельности учителя»;
- Приказом Управления образования администрации Асиновского района от 19.04.2019 № 84 «О внесении изменений в Положение о критериях оценки эффективности деятельности учителя».

Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами администрации Асиновского района, регулирующими вопросы оплаты труда и локальными актами МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

3. Оплата труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, осуществляется в соответствии с постановлением администрации Асиновского района № 449 от 05.03.2015 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных автономных, казённых и бюджетных учреждений Асиновского района» и распоряжением администрации Асиновского района № 223 от 31.03.2015 года «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Асиновского района, подведомственных Управлению образования администрации Асиновского района Томской области, Постановлением Администрации Томской области от 28.12.2017 № 479а «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761, и от 28.12.2012 № 1688», Постановлением администрации Асиновского района от 30.10.2019 №1675 «О внесении изменений в нормативные правовые акты администрации муниципального образования Асиновского района по вопросам оплаты труда», Постановлением 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».

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

5. 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 раздельно по каждой из должностей.

6. 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 в Томской области.

7. 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).

8. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год и средств, полученных от приносящей доход деятельности и иной приносящей доход деятельности МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, находящейся в ведении Управления образования.

9. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. Оплата труда работников 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 профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

11. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

12. С учетом условий труда, работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения и доплаты и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4.

2. Должностные оклады

13. Должностной оклад директора МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области устанавливается Постановлением 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» (Приложение 2 к Положению).

14. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области устанавливаются в размере на 20 % ниже размера должностного оклада директора МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

15. Должностные оклады работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования (приложение 1 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 Постановлением 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» (Приложение 3 к Положению).

16. Должностные оклады работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей специалистов и служащих (Приложение 2 к Положению) утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются Постановлением 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» (Приложение 3 к Положению).

17. Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС), устанавливаются Постановлением 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» (Приложение 3 к Положению).

18. Размеры должностных окладов библиотечных работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области устанавливаются Постановлением 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» (Приложение 3 к Положению).

3. Выплаты компенсационного характера

19. Работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 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

20. Составные части и размер выплат компенсационного характера:

Виды компенсационных выплат	Должности	Размеры в % от оклада (должностного оклада)
Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Все работники	30%
За работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)	Все работники	30%

21. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании протоколов от 29.06.2021 года №№304/06.21-СОУТ-9-ТМ, 304/06.21-СОУТ-116-ТЖ, 304/06.21-СОУТ-18-ТЖ специальной оценки условий труда установлены выплаты:

Должности	Размеры в % от оклада (должностного оклада)
Учитель физической культуры, повар, кухонный работник	4%

22. 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.

23. 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», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны 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 МАОУ-СОШ № 4 город Асино Томской области каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в размере 35% часовой ставки (оклада (должностного оклада)).

24. Педагогическим работникам, участвующим по приказу Управления образования администрации Асиновского района Томской области, в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования сохранять средний заработок по основному месту работы.

25. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте 19 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

26. Компенсационная выплата, указанная в пункте 19 Положения, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4. Стимулирующие выплаты

27. Рабочим могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера: надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ; персональная надбавка стимулирующего характера.

27.1. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности.

Локальным нормативным актом, принимаемым МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области с учётом мнения профсоюзной организации работников, 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.

27.2. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается рабочему с учётом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

Сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 4000 рублей. Конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера определена в Приложении 5 к настоящему Положению.

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

28. Библиотечным работникам организаций устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с Постановлением администрации Асиновского района от 16.02.2018 №193 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области»:

- 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.

29. Работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Постановлением администрации Асиновского района от 16.02.2018 №193 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области»:

29.1. Учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера) устанавливаются ежемесячные надбавки (Приложение 4 «Положению о системе оплаты труда работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области», утвержденного приказом по школе №245 от 21.07.2022 г.)

29.2. Перечень должностей работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, которым устанавливаются ежемесячные надбавки, предусмотренные подпунктом 29.1 пункта 29 Положения, определяется Постановлением администрации Асиновского района от 16.02.2018 №193 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области»;

29.3. Размеры ежемесячных надбавок, указанных в пункте 29.1. Положения, за один час работы отражены в Приложении 4 к Положению.

30. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц выплаты, указанной в пункте 29.1 Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

31. Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие надбавки:

31.1. Ежемесячное вознаграждение в размере 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 25 человек.

Для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

31.2. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей.

31.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера:

- за специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный ...», «Народный...» в размере 1000 рублей;

- за Нагрудные знаки «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник просвещения РФ» и равнозначные награды в размере до 500 рублей (педагогические работники и сотрудники учреждения, имеющие данные знаки);

- за Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ в размере до 300 рублей (педагогические работники и сотрудники учреждения, имеющие данную грамоту);

В случае, когда работник подлежит установлению стимулирующих выплат по нескольким основаниям, перечисленным в пункте 31.2 Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

31.4. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера педагогическим работникам – молодым специалистам в размере 1000 рублей.

31.5. В пределах фонда оплаты труда работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области устанавливаются на период учебного года **стимулирующие выплаты**.

Вид стимулирующих выплат	Должность	Размер выплат	Периодичность
За интенсивность труда	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер	7340,0 руб.	ежемесячно
За интенсивность труда	Секретарь учебной части	4000 руб.	ежемесячно
За интенсивность труда	Бухгалтер	6582,0 руб.	ежемесячно
За организацию работы РВЦИ	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1153,84 руб.	ежемесячно
За обслуживание школьного сайта	Учитель информатики	1961,54 руб.	ежемесячно
За тиражирование школьной газеты	Инженер-программист	500,0 руб.	ежемесячно
За работу в АИ «Е-услуги. Образование»	Секретарь учебной части	1363,45 руб.	ежемесячно
За выполнение функции ответственного за безопасность дорожного травматизма в учреждении	Сотрудник организации	1122,0 руб.	ежемесячно

За работу в Модуле по энергосбережению и энергоэффективности	Сотрудник организации	1122,0 руб.	ежемесячно
За ведение документации по кадрам	Сотрудник организации	3006,92 руб.	ежемесячно
За организацию воинского учёта в учреждении	Сотрудник организации	1403,45 руб.	ежемесячно
За работу со школьным радиоузлом	Инженер-программист	576,92 руб.	ежемесячно
За выполнение слесарных работ	Водитель	3003,56 руб.	ежемесячно
За сопровождение обучающихся при подвозе	Сотрудник организации	2004,61 руб.	ежемесячно

31.6. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 до 25 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.

Ежемесячная надбавка за стаж работы при достижении педагогическим работником общего стажа педагогической работы в муниципальных образовательных учреждениях 25 лет, но которым не назначена льготная пенсия – 1000,0 руб. Выплата осуществляется до момента назначения льготной пенсии.

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

- за первую категорию – 1350 рублей;
- за высшую категорию – 2025 рублей.

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.

32. В пределах фонда оплаты труда библиотечному работнику МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области выплачиваются премии по результатам деятельности. Критерии определены в оценочных листах эффективности деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря согласно Приложения 6 к Положению.

33. Работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области устанавливаются следующие премии:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области в пределах Фонда оплаты труда выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными датами (День учителя, Первое сентября, юбилеи организации и др.);
- в связи с награждениями государственными, ведомственными, региональными, муниципальными наградами, знаками отличия, объявлением благодарности.

Размер единовременной премии в связи с особо значимыми событиями утверждается приказом директора МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области по согласованию с профсоюзной организацией.

Система показателей и условия премирования работников разрабатывается МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области самостоятельно и устанавливается «Положением о системе оплаты труда работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области», утвержденного приказом по школе №245 от 21.07.2022 г.,

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

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- 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, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

35. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

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

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

38. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном значении.

39. Работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5. Материальная помощь

40. Из фонда оплаты труда и доходов, полученных от приносящей доход деятельности, работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области оказывается материальная помощь.

Порядок и основания оказания материальной помощи определяются в «Положении об оказании материальной помощи работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области» с учетом мнения профсоюзной организации.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

- в отношении директора МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области – администрация Асиновского района;

- в отношении заместителей директора, главного бухгалтера, работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области - директор МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

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

6. Порядок исчисления заработной платы

42. Заработная плата педагогических работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области определяется с учетом следующих условий:

– продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и объемов учебной (педагогической) работы педагогических работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

– порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

– выплаты, установленные 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.

43. Директор МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области:

– ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы, тарификационные списки согласно Приложению 8 к Положению;

– определяет размер заработной платы работников;

– несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

44. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приложением 7 к Положению.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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.

45. 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.

46. 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.

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

47. 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 внеурочные занятия, 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.

7. Гарантии по оплате труда

48. Заработная плата работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

49. Заработная плата в месяц работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы.

50. 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).

Приложение 1
к Положению
о системе оплаты труда работников
МАОУ - СОШ №4 город Асино Томской области

ДОЛЖНОСТИ
работников МАОУ - СОШ №4 город Асино Томской области,
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
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	Старший вожатый
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

ДОЛЖНОСТИ
работников МАОУ - СОШ №4 город Асино Томской области,
отнесенные действующим законодательством по профессиональным
квалификационным группам и профессиональным квалификационным уровням

Квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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
3 квалификационный уровень	Заведующий производством
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования)
1 квалификационный уровень	Инженер по охране труда; инженер-программист, бухгалтер

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры,
искусства и кинематографии

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

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
работников МАОУ - СОШ №4 город Асино Томской области

1. Работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования, 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:

1.1. Размер должностного оклада по должности директор, главный бухгалтер, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе устанавливаются в соответствии с Постановлением 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»:

Должности, относящиеся к:	% от оклада директора
Главный бухгалтер	-10%
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	-20%
Заместитель руководителя по административно – хозяйственной части	-20%

1.2. Размер должностного оклада:

Учебно-вспомогательный персонал	Размер должностного оклада (рублей)
Секретарь учебной части	7214
Педагогические работники	
1 квалификационный уровень: старший вожатый	12174
2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог дополнительного образования	12320
3 квалификационный уровень: педагог - психолог	12950
4 квалификационный уровень: учитель, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, советник	13256

директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
---	--

2. Работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «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 второго уровня» 1 квалификационный уровень - лаборант 3 квалификационный уровень – заведующий производством	9296 10212
Должности профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень – инженер по охране труда, инженер – программист, бухгалтер	11711

3. 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	1 разряд уборщик служебных помещений, гардеробщик, вахтер, дворник	6752
2	2 разряд кухонный работник, сторож, рабочий	6968
3	3 разряд повар	7192
4	4 разряд слесарь-электрик	9610
5	5 разряд водитель	9858
6	6 разряд	9858-10078
7	7 разряд	10078-10349
8	8 разряд	10349-10620

4. Библиотечным работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

№	Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
1	Библиотекарь	10073
2	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий библиотекой)	13939

**Размеры 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 № 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)
Учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:	
18 часов в неделю	47,37

Приложение 5
к Положению
о системе оплаты труда работников
МАОУ - СОШ №4 город Асино Томской области

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера работникам МАОУ - СОШ №4 город Асино Томской области

Должность	Условия выплаты персональной надбавки	Размер персональной надбавки (рублей)
Водитель	За интенсивность труда	4000

Оценочный лист эффективности деятельности заведующего библиотекой, библиотекаря для выплат в пределах Фонда оплаты труда

Показатель	Периодичность	Шкала оценивания (баллы)	ФИО сотрудника
1. Обеспечение полного комплектования библиотечного фонда современной, отвечающей требованиям учебного плана ОУ методической, учебной, научно-методической литературой.	Ежемесячно в течение года	1	
2. Организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок по актуальным вопросам новых педагогических технологий (указать тему, фотоотчёт)	По факту	1	
3. Проведение читательских конференций, праздников на актуальные темы по вопросам воспитания обучающихся (фотоотчёт).	По факту	1	
4. Распространение собственного педагогического опыта, публикации в Internet, Имидж школы и пр. - Имидж школы – публикации в СМИ (газета, радио, сайт)(указать, где размещена информация, по факту): СМИ школы СМИ муниципальный уровень СМИ областной уровень Обновление информации на сайте библиотеки (по факту) - Публикации (по факту) Печатные В Internet Общественное признание (статьи в СМИ, письменная благодарность)	По факту	0,5 1 2 1 3 0,5 0,5	
5. Своевременное составление и предоставление отчетности о работе библиотеки.	По факту	1	
6. Использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем	Ежемесячно в течение года	1	
7. Наличие проектов: - на всероссийском уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне	По факту	4 3 2	

- на школьном уровне		1	
8. Публичное выступление: - на региональном уровне - на муниципальном уровне	По факту	3 2	
9. Сопровождение обучающихся на мероприятия	По факту (по приказу)	0,5	
10. Привлечение к выполнению особых работ: - работа в выходной день - работа по просьбе администрации	По факту (по приказу)	до 2 до 2	
11. Подготовка и проведение общешкольного мероприятия	По факту (по приказу)	до 2	
12. Санитарное состояние библиотеки (представление профкома)	Ежемесячно в течение года	1	
Из общей суммы баллов вычитается 15 баллов за нарушение трудовой дисциплины в части: -наличие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) -своевременности оформления учетно-отчетной документации, исполнительской дисциплины - опоздания на работу - отсутствия на месте дежурства - не исполнения распоряжений руководителя	-3 -3 -3 -3 -3		
Общее количество баллов			
Количество баллов с учетом рабочих дней			
Долг/ переплата за прошлый месяц			
Сумма выплат			
ФИО члена рабочей группы по распределению стимулирующих выплат, работающего с картой			
С решением рабочей группы ознакомлен. Подпись работника			

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(12) классов МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области,
- педагогам дополнительного образования.

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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области и правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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:

20 часов в неделю - учителям-логопедам;

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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 образовательные организации;

– при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном 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. 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.

6. Учителям МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, 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.

7. 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.

8. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

Учебная нагрузка учителей и других работников на новый учебный год устанавливается директором МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области является местом основной 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области директором МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, определяется собственником имущества МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области либо уполномоченным собственником лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

Педагогическая работа в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая работа директора МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества МАОУ-

СОШ №4 город Асино Томской области либо уполномоченного собственником лица (органа).

Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, для которых МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области является местом основной 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.

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

36 часов в неделю:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- старшим вожатым;

–преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

10. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 1, 2, 9 выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

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

360 часов в год (9 часов в неделю) - преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

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

12. Педагогическая работа работников, указанных в пункте 11, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также педагогическая работа руководящих и других работников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области без занятия штатной должности в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области 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.

**Форма тарификационного списка педагогических работников
ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ**

на _____ год
(полное название организации, его подчиненность и адрес)

Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Число лет педагогической работы на начало учебного года	Наличие квалификационной категории	Должностной оклад на ставку	Норма часов в неделю	Должностной оклад по ПКТ	Число часов в неделю			Заработная плата по окладу в месяц в зависимости от нагрузки	Выплаты компенсационного характера, руб.			Стимулирующие гарантированные выплаты отдельным категориям работников, руб.																	
						1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы		1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы	Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредн. и /или опасн. и иными услов. труда	Выплата отдельным категориям работников за особые условия труда территориального характера	Итого компенсационных выплат, руб.	За работу с детьми с ОВЗ	За индивидуальное обучение на дому	За работу с углубленным изучением предмета	За особые условия труда при школе в колонии строгого режима	За проверку письменных работ	Стимулирующая выплата за стаж	Надбавка за категорию	Осуществление руководства метод.объединениями	Заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками	Итого стимулирующих гарантированных выплат	Районный коэффициент и северная надбавка	Итого заработной платы согласно тарификационному списку			
																												1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы
Итого																														

Директор _____ Бухгалтер _____

Приложение №3
к коллективному договору
МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области

«СОГЛАСОВАНО»
на заседании Управляющего совета
МАОУ - СОШ № 4 город Асино
Томской области
Протокол от 23.04.2019 г. № 4
Председатель _____

О.В. Ананенко

«СОГЛАСОВАНО»

Синдромной организации
МАОУ - СОШ № 4 город Асино
Томской области
Протокол от 23.04.2019 № 3
Председатель ПК _____

Е.В. Волегова

«СОГЛАСОВАНО»

Приказ от 23.04.2019 № 190
Директор _____
Е.Н. Селезева
Рассмотрено на педагогическом
совете (протокол от 23.04.2019 № _____)



Положение
о критериях оценки эффективности деятельности
педагогических работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №4
город Асино Томской области

1.1. Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области (далее - Положение) разработано на основании:

- распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг.»;
- распоряжения Администрации Томской области от 10.04.2013 № 283-ра «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в сфере образования в Томской области»;
- Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 г. N 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»;
- постановления администрации Асиновского района от 16.02.2018 №193 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области»;
- приказа Управления образования администрации Асиновского района от 07.09.2015 № 208 «Об утверждении Положения о критериях оценки эффективности деятельности учителя»;
- приказа Управления образования администрации Асиновского района от 19.04.2019 № 84 «О внесении изменений в Положение о критериях оценки эффективности деятельности учителя».

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

1.3. 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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

1.4. 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.

1.5. Данное 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 муниципального автономного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области (далее – МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области).

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов.

2.1. 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.

2.2. Педагогическим работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области устанавливаются стимулирующие гарантированные выплаты, согласно приложения 1.

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 МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

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

2.5. Для отслеживания результатов деятельности педагогических работников разработаны оценочные листы эффективности деятельности педагогических работников (приложения 2,3).

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной эффективной деятельности педагога на основе оценочных листов и портфолио в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области приказом директора создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей методических объединений, педагогов, членов профсоюзной организации.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области и согласованного с профсоюзной организацией.

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

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом директора МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области сроки (не менее чем за неделю 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.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:
ежемесячно;
один раз в полугодие;

по итогам четверти.

2.12. 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.

2.13. 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.

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

2.15. 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 директора.

2.16. В случае несогласия 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.

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

Приложение 1
к Положению
о критериях оценки эффективности деятельности
педагогических работников муниципального автономного
образовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №4
город Асино Томской области

**Стимулирующие гарантированные выплаты
педагогическим работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области**

Вид стимулирующих выплат	Должность	Размер выплат	Периодичность
За проверку письменных работ (пропорционально учебной нагрузке)	Учитель русского языка и литературы, математики	1095,8 руб.	ежемесячно
	Учитель начальных классов, физики, иностранного языка, химии	730,5 руб.	ежемесячно
	Учитель географии, биологии, истории, черчения, обществознания	365,3 руб.	ежемесячно
За работу со сложными детьми (за ставку)	Учитель – логопед	1461,0 руб.	ежемесячно
За руководство школьным методическим объединением	Руководитель методического объединения	730,5 руб.	ежемесячно
За руководство школьной методической кафедрой	Руководитель методической кафедры	1461,0 руб.	ежемесячно
За руководство районным методическим объединением (по приказу УО)	Руководитель РМО	1096,0 руб.	ежемесячно
За внеклассную работу по физической культуре	Учитель физической культуры	до 1826,25 руб.	ежемесячно
За заведование кабинетом	Учитель	730,5 руб.	ежемесячно
За заведование учебной мастерской	Учитель технологии	1461,0 руб.	ежемесячно
За заведование пришкольным участком	Учитель	до 1461,0 руб.	ежемесячно

Приложение 2
к Положению
о критериях оценки эффективности деятельности
педагогических работников муниципального автономного
образовательного учреждения - средней общеобразовательной школы №4
город Асино Томской области

Оценочный лист эффективности деятельности учителей для выплат из стимулирующей части фонда заработной платы

Вид выплат	Критерии	Показатель	Шкала оценивания	Периодичность	Ф.И.О. педагогов
I. Успешность учебной, внеучебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)	1.1. Уровень успеваемости по предмету во всех классах учителя-предметника	100%	3	по итогам четверти	
		Положительная динамика	2		
		Стабильный уровень	1		
	1.2. Качество обученности во всех классах учителя-предметника	Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся. до 30% - русский язык, физика, химия, математика, информатика до 80% - физкультура, технология, ИЗО, музыка 30-40% - русский язык, физика, химия, математика, информатика выше 80% - физкультура, технология, ИЗО, музыка до 40% иностранный язык, история до 50% география, биология начальные классы (ниже среднего по секции) более 40% - русский язык, физика, химия, математика, информатика начальные классы (выше среднего по секции) выше 40% иностранный язык, история выше 50% география, биология	1	по полугодиям	
			2		
			3		
		0,5			
	1.3. Результаты внутришкольного контроля (документальное подтверждение: справка)	выше средних по организации	2	по итогам	
		положительная динамика	1		
		на уровне организации	0,5		
		сохранность качества обученности в 5 классе	до 2		

завуча)				1 полугодия	
1.4. Наличие обучающихся, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях муниципального, областного, федерального уровней (очные), за исключением заочных (дистанционных) олимпиад, конкурсов, соревнования (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) При наличии нескольких победителей и призеров выставляется максимальное количество баллов – 5	до 3		в течение 3 месяцев	
	Подготовка, проведение мероприятий в предметную декаду (по факту)	до 3		разово по факту	
	Олимпиады, конкурсы, конференции очные (по факту) – наличие победителей: федеральный уровень областной уровень муниципальный уровень призер участие	8 5 3 2 1		в течение 1 месяца	
1.5. Участие во Всероссийской олимпиаде школьников При наличии победителей и призеров разных уровней выставляется максимальное количество баллов – 8	наличие победителей и призеров: федеральный уровень областной уровень муниципальный уровень призер участие школьный уровень	8 5 3 2 1 1		в течение года разово (по факту)	
1.6. Дистанционные конкурсы (Русский медвежонок, Британский бульдог, Политоринг, Кенгуру, ЧИП, КИТ, конкурсы и олимпиады платформы Учи.ру) (по распоряжению вышестоящих органов) (документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации, протоколы НОУ)	наличие победителей и призеров любого уровня: 1-5 6-10 10-15 16-20 21-25 Более 25 Участие баллы не умножаются на кол-во членов команды.	0,5 1 1,5 2 2,5 3 0,25		в течение 1 месяца	

	1.7. Результаты регионального мониторинга	выше средних по области	3	в течение 1 месяца	
		выше средних районных показателей	2		
		на уровне района	1		
	1.8. За выполнение обязанностей ответственного дежурного по школе (Справка заместителя директора по УВР)	Классные руководители	до 400,0 руб.	ежемесячно (по приказу)	
	1.9. Результаты ГИА – ЕГЭ, ОГЭ (Справка заместителя директора по УВР)	Весь класс: федеральный уровень	10	сентябрь-май	
		областной уровень	7		
		районный уровень	5		
		предметы по выбору: федеральный уровень	6		
		областной уровень	4		
		районный уровень	2	сентябрь-май	
	за высокие баллы ЕГЭ:	11			
	100 баллов	8			
	90-99 баллов	6			
	80-89 баллов (при наличии нескольких обучающихся, набравших на ЕГЭ 80 и более баллов, оценка производится по ученику, набравшему наибольшее количество баллов) (в случае двух оснований, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды)				
II. Высокие результаты воспитательной работы и внеурочной деятельности	2.1. Участие класса, обучающихся в конкурсах, спортивных соревнованиях и других мероприятиях муниципального, областного, федерального уровней	Организация на уровне образовательной организации	0,2	единовременно (по факту за 1 конкурс)	
		Организация на муниципальном уровне	1		
		Организация на областном уровне	2		
		Организация на федеральном уровне	3		
	2.2. Наставничество обучающихся, состоящих на различных видах учета (при наличии документального подтверждения)		до 5	1 раз в четверть по факту (по приказу)	

<p style="text-align: center;">III. Результаты коммуникативной, методической деятельности учителя</p>	<p>3.1. Распространение собственного педагогического опыта, поддержание Имиджа школы, статьи в СМИ, публикации в Internet и пр.</p>	<p>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: создание сайта, страницы обновление сайта, страницы; работа с дистанционным порталом. - Имидж школы – публикации в СМИ (газета, радио, сайт): СМИ школы СМИ муниципальный уровень СМИ областной уровень - Публикации (по факту) Печатные В Internet Общественное признание (статьи в СМИ, письменная благодарность). - 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 образовательной организации (по приказу)</p>	<p style="text-align: center;">до 3</p> <p style="text-align: center;">1,5 0,5 1 0,5 1 2 3 0,5 0,5 2 1 до 1100 руб. до 1124 руб.</p>	<p style="text-align: center;">ежемесячно</p>	
<p style="text-align: center;">IV. Результаты методической работы</p>	<p>4.1. Участие педагога в исследовательской деятельности, обобщение и распространение собственного педагогического опыта (проведение мастер классов, открытых уроков, семинаров)</p>	<p>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</p> <p>Публичное выступление: На федеральном уровне На областном уровне На муниципальном уровне</p>	<p style="text-align: center;">5 3 2 1 4 3 2</p>	<p style="text-align: center;">единовременно (по факту за 1 мероприятие)</p> <p style="text-align: center;">единовременно (по факту)</p>	

		Проведение мастер – класса На областном уровне На муниципальном уровне	до 700 руб.	единовременно (по факту)		
		Проведение открытых уроков: Областного уровня Муниципального уровня	до 700 руб.	единовременно (по факту)		
	4.2.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 организации	2		
			Участие в конкурсах любого уровня и дистанционных	0,5		
	V. Иные показатели	5.1. Выплаты за сложность и качество выполняемых работ по предмету (Справка заместителя директора по УВР)	Математика, русский язык, (литература)	10	ежемесячно (в течение года)	
			Физика, информатика, химия	8		
			Начальные классы, иностранный язык	7		
История, биология, география			6			
Физическая культура, черчение, труд, музыка, рисование, ОБЖ			5			
5.2. Работа в профильных классах или профильных группах		Два профильных предмета или работа в двух профильных классах	до 1100 руб. до 800 руб.	ежемесячно (в течение года по приказу)		
		Один профильный предмет (спецкурс) или работа в одном профильном классе				
5.3. Разработка, реализация коррекционных программ (Справка психолога)		% детей с ОВЗ, обучающихся от общего количества всех учеников, обучающихся у данного педагога		ежемесячно (в течение года)		
		1-5 обучающихся	1			
		6-10 обучающихся	3			
	11-15 обучающихся	5				
	11-20 обучающихся	7				
Более 20 обучающихся	10					
5.4. Выплаты за интенсивность труда (Справка заместителя директора по УВР)	Работа в две смены (по факту)	до 5	ежемесячно (в течение года)			
	Работа в классах наполняемостью свыше среднего по школе	до 5				
5.5. За организацию и контроль питания	Общешкольная	до 3000 руб.	ежемесячно в течение года по приказу			
	В классных коллективах					

		Более 50 % обучающихся Менее 50 % обучающихся	2 1	(общешкольная корректировка 1 раз в месяц)	
	5.6. За организацию и контроль платных услуг	Классные руководители (начальные классы) Учителя-предметники (основная и средняя школа)	до 3	ежемесячно октябрь-май (по приказу)	
	5.7. Выполнение особо важных, срочных работ, особые условия труда, дополнительные виды работ.		до 10 % от общего фонда стимулирования, до 5000 рублей	ежемесячно в течение года (по факту, по приказу)	
	5.8. 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 (по приказу)	
	5.9. Наставничество (при наличии документального подтверждения, фотоотчета)	Наставничество молодых специалистов (по приказу)	до 560 руб	ежемесячно по факту	
	5.10. Ведение электронного журнала (Справка куратора на уровне образовательной организации)	Кураторство на уровне образовательной организации Ведение классными руководителями Ведение учителями-предметниками	до 1560 руб. до 5 до 5	ежемесячно в течение года (по факту, по приказу)	
VI Перечень упущений в работе и размеры уменьшения стимулирующих выплат (критерии депремирования)	Перечень упущений в работе и размеры уменьшения стимулирующих выплат (критерии депремирования)		Баллы	Показатели для депремирования	
	Обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)		- 10	Выводы комиссии	
	Отсутствие на месте дежурства		- 5	Выводы комиссии	
	Наличие грубых нарушений ведения документов строгой отчетности		- 10	Справка заместителя директора	
	Нарушение правил трудового распорядка, исполнительской дисциплины		- 10	Докладная записка заместителя директора	
	Несвоевременное представление или представление недостоверной информации; некачественное и несвоевременное предоставление отчетов		- 5	Справка заместителя	

			директора	
	Наличие выявленных нарушений при проверке школы	- 15	Справка проверяющего органа	
	Несвоевременное заполнение электронного журнала	- 5	Справка заместителя директора	
	Не исполнение распоряжений директора	- 5	Приказ директора	
	Общее количество баллов			
	Количество баллов с учетом рабочих дней			
	Долг/ переплата за прошлый месяц			
	Сумма выплат			
	ФИО члена рабочей группы по распределению стимулирующих выплат, работающего с картой			
	С решением рабочей группы ознакомлен. Подпись работника			

Оценочный лист эффективности деятельности социального педагога, психолога, логопеда, старшего вожатого для выплат из стимулирующей части фонда заработной платы

Вид выплат	Критерии	Показатель	Шкала оценивания	Периодичность	Ф.И.О. педагогов
I. Успешность учебной, внеучебной работы (динамика учебных достижений)	1.1.Результативность:			по итогам четверти	
	1.1.1. коррекционно-развивающей - работы с учащимися (логопед, педагог-психолог)	100%	3		
		Положительная динамика	2		
		Стабильный уровень	1		
	1.1.2.количество учащихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера (старший вожатый)	Положительная динамика	3		
		Стабильный уровень	2		
	1.1.3. количество учащихся, стоящих на разных видах учёта	Положительная динамика	3		
	Стабильный уровень	2			

	(социальный педагог)				
	1.2. Уровень успеваемости по предмету во всех классах по предмету	100%	3		
		Положительная динамика	2		
		Стабильный уровень	1		
	1.2. Качество обученности во всех классах по предмету	Количество учащихся, получивших оценки "4", "5" по итогам периода / численность обучающихся. до 30% - русский язык, физика, химия, математика, информатика до 80% - физкультура, технология, ИЗО, музыка	1		
		30-40% - русский язык, физика, химия, математика, информатика выше 80% - физкультура, технология, ИЗО, музыка до 40% иностранный язык, история до 50% география, биология начальные классы (ниже среднего по секции)	2		
		более 40% - русский язык, физика, химия, математика, информатика начальные классы (выше среднего по секции) выше 40% иностранный язык, история выше 50% география, биология	3		
		Положительная динамика	0,5		
	1.3. 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	
	1.4. Наличие обучающихся, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Подготовка, участие, наличие победителя в научно-практической конференции «Мир вокруг нас» (по факту) При наличии нескольких победителей и призеров выставляется максимальное количество баллов – 5	до 3	в течение 3 месяцев	
	муниципального, областного, федерального уровней (очные), за исключением заочных (дистанционных) олимпиад, конкурсов, соревнования	Подготовка, проведение мероприятий в предметную декаду (по факту)	до 3	разово по факту	
	(документальное подтверждение:	Олимпиады, конкурсы, конференции очные (по факту) – наличие победителей: федеральный уровень областной уровень	8 5	в течение 1 месяца	

	грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации, приказы по Управлению образования)	муниципальный уровень призер участие	3 2 1		
	1.5.Участие во Всероссийской олимпиаде школьников При наличии победителей и призеров разных уровней выставляется максимальное количество баллов – 8	наличие победителей и призеров: федеральный уровень областной уровень муниципальный уровень призер участие школьный уровень	8 5 3 2 1 1	в течение года	
	1.6. Дистанционные конкурсы (Русский медвежонок, Британский бульдог, Политоринг, Кенгуру, ЧИП, КИТ, конкурсы и олимпиады платформы Учи.ру) (по распоряжению вышестоящих органов) (документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации, протоколы НОУ)	наличие победителей и призеров любого уровня: 1-5 6-10 10-15 16-20 21-25 Более 25 Участие баллы не умножаются на кол-во членов команды.	0,5 1 1,5 2 2,5 3 0,25	в течение 1 месяца	
	1.7. Результаты регионального мониторинга	выше средних по области выше средних районных показателей на уровне района	3 2 1	в течение 1 месяца	
	1.8. За выполнение обязанностей ответственного дежурного по школе (Справка заместителя директора по УВР)	Классные руководители	до 400,0 руб.	ежемесячно (по приказу)	
II. Высокие результаты	2.1. Участие класса, обучающихся в конкурсах, спортивных соревнованиях и других мероприятиях муниципального, областного, федерального уровней	Организация на уровне образовательной организации	0,2	единовременно (по факту за 1 конкурс)	
		Организация на муниципальном уровне	1		
		Организация на областном уровне	2		
		Организация на федеральном уровне	3		

	2.2. Наставничество обучающихся, состоящих на различных видах учета (при наличии документального подтверждения)		до 5	1 раз в четверть по факту (по приказу)	
III. Результаты коммуникативной, методической деятельности учителя	3.1. Распространение собственного педагогического опыта, поддержание Имиджа школы, статьи в СМИ, публикации в Internet и пр.	<p>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события.</p> <p>Баллы суммируются по каждому мероприятию, факту, событию.</p> <p>- Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете: создание сайта, страницы обновление сайта, страницы; работа с дистанционным порталом.</p> <p>- Имидж школы – публикации в СМИ (газета, радио, сайт): СМИ школы 0,5 СМИ муниципальный уровень 1 СМИ областной уровень 2</p> <p>- Публикации (по факту) Печатные 3 В Internet 0,5 Общественное признание (статьи в СМИ, письменная благодарность) 0,5</p> <p>- Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий с рецензией: Областной уровень 2 Муниципальный уровень 1</p> <p>- Организация работы региональных инновационных площадок (по приказу) до 1100 руб. - Организация работы по выявлению и развитию одарённости на уровне образовательной организации (по приказу) до 1124 руб.</p>	до 3 1,5 0,5 1 0,5 1 2 3 0,5 0,5 2 1 до 1100 руб. до 1124 руб.	ежемесячно	
	3.2. Подготовка информационных материалов для сайта школы (Справка инженера по ИКТ)	Документальное подтверждение	до 3	Ежемесячно (по факту)	
IV. Результаты аты методики	4.1. Участие педагога в исследовательской деятельности, обобщение и распространение собственного педагогического	Обобщение и распространение передового опыта (конференции, круглые столы, доклады) (документальное подтверждение: при наличии оформленных материалов, публикации, справка, сертификат)		единовременно (по факту за 1 мероприятие)	

	опыта (проведение мастер классов, открытых уроков, семинаров)	Федеральный уровень	5			
		Областной уровень	3			
		Муниципальный уровень	2			
		Образовательная организация	1			
		Публичное выступление:			единовременно (по факту)	
		На федеральном уровне	4			
	На областном уровне	3				
	На муниципальном уровне	2				
	Проведение мастер – класса			единовременно (по факту)		
	На областном уровне	до 700 руб.				
На муниципальном уровне						
Проведение открытых уроков:			единовременно (по факту)			
Областного уровня	до 700 руб.					
Муниципального уровня						
4.2.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 организации	2				
	Участие в конкурсах любого уровня и дистанционных	0,5				
V. Иные показатели	5.1. Выплаты за сложность и качество выполняемых работ по предмету (Справка заместителя директора по УВР)	Математика, русский язык, (литература)	10	ежемесячно (в течение года)		
		Физика, информатика, химия	8			
		Начальные классы, иностранный язык	7			
		История, биология, география	6			
		Физическая культура, черчение, труд, музыка, рисование, ОБЖ	5			
	5.2. Работа в профильных классах или профильных группах	Два профильных предмета или работа в двух профильных классах	до 1100 руб.	ежемесячно (в течение года по приказу)		
		Один профильный предмет (спецкурс) или работа в одном профильном классе	до 800 руб.			
	5.3. Разработка, реализация коррекционных программ (Справка психолога)	% детей с ОВЗ, обучающихся от общего количества всех учеников, обучающихся у данного педагога		ежемесячно (в течение года)		
		1-5 обучающихся	1			
6-10 обучающихся		3				
11-15 обучающихся		5				
11-20 обучающихся		7				
Более 20 обучающихся	10					

	5.4. Выплаты за интенсивность труда (Справка заместителя директора по УВР)	Работа в две смены (по факту) Работа в классах наполняемостью свыше среднего по школе	до 5 до 5	ежемесячно (в течение года)	
	5.5. За организацию и контроль питания	Общешкольная В классных коллективах Более 50 % обучающихся Менее 50 % обучающихся	до 3000 руб. 2 1	ежемесячно в течение года по приказу (общешкольная корректировка 1 раз в месяц)	
	5.6. За организацию и контроль платных услуг	Классные руководители (начальные классы) Учителя-предметники (основная и средняя школа)	до 3	ежемесячно октябрь-май (по приказу)	
	5.7. Выполнение особо важных, срочных работ, особые условия труда, дополнительные виды работ.		до 10 % от общего фонда стимулирования, до 5000 рублей	ежемесячно в течение года (по факту, по приказу)	
	5.8. 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 (по приказу)	
	5.9. Наставничество (при наличии документального подтверждения, фотоотчета)	Наставничество молодых специалистов (по приказу)	до 560 руб	ежемесячно по факту	
	5.10. Ведение электронного журнала (Справка куратора на уровне образовательной организации)	Кураторство на уровне образовательной организации Ведение классными руководителями Ведение учителями-предметниками	до 1560 руб. до 5 до 5	ежемесячно в течение года (по факту, по приказу)	
VI Перечень упущений в работе и размеры уменьшения	Перечень упущений в работе и размеры уменьшения стимулирующих выплат (критерии депремирования)		Баллы	Показатели для депремирования	
	Обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)		- 10	Выводы комиссии	
	Отсутствие на месте дежурства		- 5	Выводы комиссии	
	Наличие грубых нарушений ведения документов строгой отчетности		- 10	Справка заместителя директора	

	Нарушение правил трудового распорядка, исполнительской дисциплины	- 10	Докладная записка заместителя директора	
	Несвоевременное представление или представление недостоверной информации; некачественное и несвоевременное предоставление отчетов	- 5	Справка заместителя директора	
	Наличие выявленных нарушений при проверке школы	- 15	Справка проверяющего органа	
	Несвоевременное заполнение электронного журнала	- 5	Справка заместителя директора	
	Не исполнение распоряжений директора	- 5	Приказ директора	
	Общее количество баллов			
	Количество баллов с учетом рабочих дней			
	Долг/ переплата за прошлый месяц			
	Сумма выплат			
	ФИО члена рабочей группы по распределению стимулирующих выплат, работающего с картой			
	С решением рабочей группы ознакомлен. Подпись работника			

Приложение 4
к коллективному договору
МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области

РАСЧЁТНЫЙ ЛИСТ

ФИО		Табельный номер	
Подразделения			
Должность			
Норма времени			
Должностной оклад:			
Расчеты в ___/20__ г.			
Оклад	Гарантированные стимулирующие выплаты за руководство РМО	Переплата	Суммы
Разовые часы (замещение)	Гарантированные стимулирующие выплаты за руководство ШМО (или кафедрой)	Долг	
Внеурочная деятельность	Гарантированные стимулирующие выплаты за сопровождение обучающихся при подвозе	Сбербанк за I половину месяца	
Внеклассная деятельность часы	Гарантированные стимулирующие выплаты за заведование пришкольным участком	Добровольные страховые взносы	
Индивидуальное обучение	Гарантированные стимулирующие выплаты за внеклассную работу по физической культуре	Подоходный налог 13%	
Индивидуальное обучение категория	Стимулирующие выплаты за работу в профильных классах	Удержание 1% в профсоюзный фонд	
Районный коэффициент	Стимулирующие выплаты за дежурства по школе	Алименты	
Отпуск календарный основной	Стимулирующие выплаты за развития детской одаренности	Исполнительный лист	
Отпуск календарный учебный	Стимулирующие выплаты за инновационные площадки	Перечисление в Сбербанк	
Перерасчет отпуска	Стимулирующие выплаты за организацию занятий обучающихся с преподавателями мединститута	Перечисление в Сбербанк банк с б/л	
Компенсация за неиспользованный отпуск	Стимулирующие выплаты за наставничество обучающихся	Перечисление в Россельхозбанк	
Командировка	Стимулирующие выплаты за работу в ТПМПК		
Б/Л(Зд)средств	Стимулирующие выплаты за тьюторство (сопровождение)		
Перерасчет 211+РК	Стимулирующие выплаты за наставничество педагогов		
Доплата МС	Стимулирующие выплаты за полив цветов в здании школы		
Категория МС	Стимулирующие выплаты за организацию питания по школе		
Материальная помощь	Выплаты по договорам гражданско-правового характера		
Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах (учителя)	Премия (директор)		
Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах (техпер-сонал, администрация)	Премия (заместители директора по УВР, главный бухгалтер)		
Праздничные	Стимулирующие выплаты за организацию работы РВЦИ (заместитель директора по УВР)		

Ночные	Персональная надбавка (водитель)		
Сверхурочные свыше 2-х часов	Стимулирующие выплаты ОП		
Доплата до МРОТ	Стимулирующие выплаты за обслуживание школьного сайта		
Районный коэффициент для доплаты до минимума	Стимулирующие выплаты за тиражирование школьной газеты		
Стипендия (педагоги)	Стимулирующие выплаты за выполнение функции ответственного за безопасность дорожного травматизма		
Категория высшая (Гарантированные стимулирующие выплаты)	Стимулирующие выплаты за работу в Модуле по энергосбережению и энергоэффективности		
Категория первая (Гарантированные стимулирующие выплаты)	Стимулирующие выплаты за ведение документации по кадрам		
Гарантированные стимулирующие выплаты за проверку тетрадей	Стимулирующие выплаты за организацию воинского учёта в учреждении		
Гарантированные стимулирующие выплаты за стаж работы (выслугу лет)	Стимулирующие выплаты за работу в АИС «Е-услуги. Образование»		
Гарантированные стимулирующие выплаты за почетное звание	Стимулирующие выплаты за озвучивание родительских собраний, школьных мероприятий		
Гарантированные стимулирующие выплаты за заведование учебным кабинетом (мастерскими)	Стимулирующие выплаты за работу со школьным радиоузлом		
Вознаграждение за классное руководство до 25 человек (Гарантированные стимулирующие выплаты)	Стимулирующие выплаты за выполнение слесарных работ		
Вознаграждение за классное руководство свыше 25 человек (Гарантированные стимулирующие выплаты)	Стимулирующие выплаты за расширение зоны обслуживания (две единицы техники)		
Перерасчет за классное руководство до 25 человек (замещение)	Премия сумой (за дополнительные работы)		
Перерасчет за классное руководство свыше 25 человек (замещение)	Стимулирующие выплаты		
Гарантированные стимулирующие выплаты за работу со сложными детьми (учитель-логопед)			
Начислено:	0,00	Удержано:	0,00

Приложение №5
к коллективному договору
МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области

«ПРИНЯТО»
Собранием трудового коллектива
МАОУ - СОШ № 4 город Асино
Томской области
Протокол от 21.07.2022 №2

«СОГЛАСОВАНО»
С профсоюзной организацией
МАОУ - СОШ № 4 город Асино
Томской области
Протокол от 21.07.2022 №2

«УТВЕРЖДАЮ»
Приказ от 21.07.2022 № 2
Директор
Е.Н. Селезнева

Председатель
Е.В. Волгова



**Положение
об оказании материальной помощи
работникам МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области**

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4 город Асино Томской области, Уставом МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, Коллективным договором.

1.2. Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Положение определяет единый порядок оказания материальной помощи работающим.

1.4. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, являющиеся одной из форм социальной поддержки, предоставляемые вышеперечисленной категории лиц в особых случаях на основании личного заявления нуждающегося.

2. Условия оказания материальной помощи

2.1. Оказание материальной помощи работникам МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области осуществляется в пределах сметы профсоюзной организации, утвержденной решением профсоюзной организации и профсоюзного собрания на календарный год.

2.2. Материальная помощь, оказывается, по заявлению работника. При оказании материальной помощи принимается во внимание материальное положение данного члена коллектива и её необходимость в данный момент:

- а) на покупку лекарств;
- б) на платное лечение в стационаре;
- в) на платное обследование;
- г) в связи с пожаром, кражей;
- д) на похороны близких родственников (муж, жена, дети, родители, сестра, брат).

2.3. В исключительных случаях 1 раз в 10 лет материальная помощь может быть оказана работнику, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации.

2.3.1. Материальная помощь работнику, оказавшемуся в трудной жизненной ситуации, оказывается, по личному заявлению, в котором подробно описывается сложившаяся ситуация. К заявлению прикладываются подтверждающие документы.

2.3.2. Работник, получивший материальную помощь, как лицо, попавшее в трудную жизненную ситуацию, теряет право на получение материальной помощи в соответствии с п.2 данного Положения, за исключением случаев подпункта д) п. 2.2. данного Положения.

2.4. Материальная помощь не оказывается:

– работникам, уволенным из МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области в этом же году;

– в случае совершения нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания или увольнения (ст. 81, 192 ТК РФ).

2.5. Материальная помощь директору МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области выплачивается по распоряжению Главы Асиновского района.

2.6. Материальная помощь оказывается в размере до двух должностных окладов в пределах Фонда оплаты труда, не более 1 раза в год.

2.7. Оказание материальной помощи работникам не должно носить регулярный характер.

2.8. Контроль по расходованию средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет директор МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области.

2.9. Материальная помощь не является составной частью заработной платы.

3. Порядок осуществления материальной помощи

3.1. Работники подают заявление на имя директора МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области, где излагают основные причины для выделения материальной помощи, подтвержденные соответствующими документами (копиями документов).

3.2. Заявление рассматривается комиссией, протоколируется. При положительном решении директор издает приказ о выплате материальной помощи работнику.

3.3.Срок рассмотрения заявления – не более месяца со дня его подачи.

Приложение №6
к коллективному договору
МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области

«ПРИНЯТО» Собранием трудового коллектива МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
Протокол от 21.07.2022 №2

«СОГЛАСОВАНО» С профсоюзной организацией МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
Протокол от 21.07.2022 №3

«УТВЕРЖДАЮ» Приказ от 21.07.2022 № 2
Директор
Г.Н. Селезнева



Положение

о порядке и предоставлении педагогическим работникам муниципального автономного образовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального автономного образовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области (далее МАОУ–СОШ №4 город Асино Томской области), находящейся в ведении Управления образования администрации Асиновского района.

2. Педагогические работники МАОУ–СОШ №4 город Асино Томской области имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (далее длительный отпуск) в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3. 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.

4. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных организациях, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Перечне к настоящему Положению.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

-фактически проработанное время;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- 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.

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

- время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

6. Стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, не прерывается в следующих случаях:

- переход работника в установленном порядке из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе составил не более 3 месяца;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, а также увольнение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по договору, заключенному на определенный или неопределенный срок, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев;

- период безработицы – при условии постановки на учет в качестве безработного в срок не позднее 4 месяцев со дня увольнения;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных организациях за рубежом, образовательных организациях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев.

7. При переезде в другую местность и переходом в связи с этим на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск, не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается директору образовательной организации в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

10. Если распределить нагрузку на весь заявленный период не предоставляется возможным, то директор образовательной организации совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года (учебных лет) заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после

заявленного.

11. При отказе работника на предложения, приведенных в п. 10, директор по согласованию с профсоюзной организацией вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность (в зависимости от заявленной продолжительности и количества заявлений - на учебный год или несколько последующих учебных лет).

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

14. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

15. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

16. Если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, а также в случае сокращения численности или штата, ликвидации образовательной организации, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске, соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении с соблюдением требований, установленных статьей 74 ТК РФ.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательной организации.

17. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

18. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

19. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до предполагаемого окончания отпуска.

20. Работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по их желанию одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещаемой работе. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Педагогическим работникам-совместителям, работающим в организациях на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, по их желанию одновременно с предоставлением длительного отпуска предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по основному месту работы.

21. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное директору образовательной организации в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

22. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня учебного года, предшествующего учебному году, в котором работник уходит в длительный отпуск.

23. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа директора образовательной организации, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

24. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

Перечень

должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года

1. Периоды работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска.

Учитель

Учитель-логопед

Преподаватель-организатор ОБЖ

Педагог дополнительного образования

Социальный педагог

Педагог-психолог

Старший вожатый

Тьютор

2. Время работы в иных должностях работников образовательных организаций засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), выполняют в течение учитываемого периода работу на должностях, перечисленных в п. 1 Перечня (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объеме учебной (педагогической) нагрузки, установленной не менее, чем за 1/3 ставки заработной платы (должностного оклада).

Приложение №7
к коллективному договору
МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области

«ПРИНЯТО»
Собранием трудового коллектива
МАОУ - СОШ № 4 город Асино
Томской области
Протокол от 21.07.2022 №2

«СОГЛАСОВАНО»
профсоюзной организацией
МАОУ - СОШ № 4 город Асино
Томской области
Протокол от 21.07.2022 №2

«УТВЕРЖДАЮ»
Приказ от 21.07.2022 № 2
Директор
Е.Н. Селезнева

Председатель
Е.В. Волгова

**Положение
о порядке и условиях присвоения квалификационной категории педагогическим и
руководящим работникам муниципального автономного образовательного
учреждения – средней общеобразовательной
школы №4 город Асино Томской области, имеющим почетные звания,
награжденным правительственными и государственными наградами**

1. Настоящее Положение (далее – Положение) устанавливает порядок и условия присвоения квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам муниципального автономного образовательного учреждения – средней общеобразовательной школы №4 город Асино Томской области (далее МАОУ–СОШ №4 город Асино Томской области), имеющим почетные звания, награжденным правительственными и государственными наградами.

2. Для присвоения первой или высшей квалификационной категории (продления срока ее действия) аттестуемому педагогу необходимо предоставить в Главную аттестационную комиссию (Департамента общего образования Администрации Томской области) следующие документы:

- личное заявление в установленной форме и в сроки, указанные в Положении о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (за три месяца до окончания срока действия квалификационной категории);
- копию наградного документа, заверенного директором МАОУ–СОШ №4 город Асино Томской области;
- представление (характеристика) директора МАОУ–СОШ №4 город Асино Томской области.

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

- почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»;
- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- 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»;
- почетное звание «Заслуженный тренер России»;
- орден «За заслуги перед Отечеством» I, II, III, IV степени;
- орден Почета;
- орден Дружбы;
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени;

- нагрудный значок «Отличник народного просвещения»;
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации».

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

Примечание:

п. 9.4.5. Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы, действует с 01.10.2021 по 30.09.2024г., подписанного 15 октября 2021 год; не предусматривает обязательное присвоение соответствующей квалификационной категории. Вопрос о присвоении решается соответствующими аттестационными комиссиями.

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

**Перечень
педагогических должностей, по которым совпадают должностные 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	учитель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель (при выполнении учебной работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель- логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер

Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Приложение 9
к коллективному договору
МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области

«ПРИНЯТО» Собранием трудового коллектива МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
 «СОГЛАСОВАНО» С профсоюзной организацией МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
 «УТВЕРЖДАЮ» Приказ от 21.07.2022 № 2
 Директор Е.Н. Селезнева
 Протокол от 21.07.2022 № 2 МАОУ - СОШ № 4 г. Асино
 Председатель Е.В. Волегова



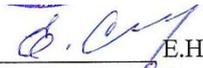
**Перечень
профессий и должностей, имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Гардеробщик	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Обувь специальная для защиты от пониженных температур с металлическим подноском	1 шт 2 пары 1 пара 6 пар 1 пара
3.	Лаборанты всех наименований;	Халат или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки кислотощелочестойкие Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 комплект 1 шт 1 шт 1 пара 24 пары до износа до износа до износа
5.	Уборщик служебных помещений	Халат или костюм для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 6 пар 12 пар
6.	Рабочий по обслуживанию здания	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	1 шт 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа

		фильтрующее	
7	Кухонный работник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт 1 комплект до износа 6 пар 2 пары
8	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт 2 шт до износа
9.	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
10	Водитель автобуса	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 12 пар дежурные
11	Заведующий библиотекой	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт 1 шт
12	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт 1 шт
13	Учитель технологии	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
14	Учитель химии	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт

Директор МАОУ - СОШ №4
город Асино Томской области

Председатель профсоюзной организации


Е.Н.Селезнева


Е.В.Волегова

Приложение №10
к коллективному договору
МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области

«ПРИНЯТО» Собранием трудового коллектива МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
 «СОГЛАСОВАНО» С профсоюзной организацией МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
 «УТВЕРЖДАЮ» Приказ от 21.07.2022 № 2
 МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
 Протокол от 21.07.2022 № 2
 Протокол от 21.07.2022 № 3
 Председатель
 Е.В.Волегова
 Е.Н. Селезнева
 Директор

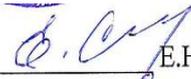


**Перечень
профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, работа в
которых дает право на доплату за вредные условия труда**

№ п/п	Наименование профессий	Доплата в % от ставки ЕТС
1	Повар	4 %
2	Кухонный работник	4 %
3	Учитель физической культуры	4 %

Директор МАОУ - СОШ №4
город Асино Томской области

Председатель профсоюзной организации



Е.Н.Селезнева


Е.В.Волегова

Приложение 11
к коллективному договору
МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области

«ПРИНЯТО» Собранием трудового коллектива МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
 Протокол от 21.07.2022 № 2

«СОГЛАСОВАНО» профсоюзной организацией МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
 Протокол от 21.07.2022 № 2

«УТВЕРЖДАЮ» Приказ от 21.07.2022 № 2
 директор Е.Н. Селезнева

Председатель Е.В. Волегова



**Перечень
профессий и должностей, которым устанавливаются доплаты за совмещение
профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема
выполнения работ**

Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
Дворник	Гардеробщик, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования.
Секретарь учебной части	Лаборант, делопроизводитель
Заведующий библиотекой	Библиотекарь, лаборант, секретарь учебной части
Лаборант	Библиотекарь, секретарь учебной части
Учитель	Лаборант, библиотекарь, секретарь учебной части, старший вожатый.
Уборщик служебных помещений	Дворник, сторож, рабочий, гардеробщик

Директор МАОУ - СОШ №4
город Асино Томской области


Е.Н.Селезнева

Председатель профсоюзной организации


Е.В.Волегова

Приложение 12
к коллективному договору
МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области

«ПРИНЯТО»
Собранием трудового коллектива
МАОУ - СОШ № 4 город Асино
Томской области
Протокол от 21.07.2022 № 2

«СОГЛАСОВАНО»
профсоюзной организацией
МАОУ - СОШ № 4 город Асино
Томской области
Протокол от 21.07.2022 № 2

«УТВЕРЖДАЮ»
Приказ от 21.07.2022 № 2
Директор
Е.Н. Селезнева

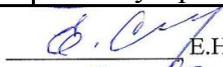
Председатель
Е.В. Волегова

**Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла,
смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Перечень работ и профессий	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Рабочий	Мыло	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Уборщик служебных помещений	Мыло, чистящее средство	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Дворник	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми, устойчивыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Водитель	Мыло	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Повар	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Кухонный работник	Мыло, чистящее средство	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Директор МАОУ - СОШ №4
город Асино Томской области

Председатель профсоюзной организации

 Е.Н.Селезнева

 Е.В.Волегова

Приложение 13

к коллективному договору
 МАОУ – СОШ №4 город Асино Томской области

«ПРИНЯТО» Собранием трудового коллектива МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
 Протокол от 21.07.2022 № 2

«СОГЛАСОВАНО» профсоюзной организацией МАОУ - СОШ № 4 город Асино Томской области
 Протокол от 21.07.2022 № 2

«УТВЕРЖДАЮ» Приказ от 21.07.2022 № 2
 Директор
 Е.Н. Селезнева

Председатель
 Е.В. Волгова



Соглашение по охране труда на 2020-2025 годы

1. Организационные мероприятия

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников и организаций»	Сентябрь, ежегодно	Директор, председатель профсоюзной организации, инженер по охране труда
2.	Организация работы кабинетов, лабораторий, приобретение для них необходимого оборудования, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п.	Согласно плану ФХД	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части, заведующие кабинетами
3.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и по профессиям МАОУ – СОШ №4 города Асино Томской области. Согласование с профсоюзной организацией в установленном порядке.	В течение года	Директор, председатель профсоюзной организации, инженер по охране труда
4.	Корректировка и утверждение Программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте МАОУ – СОШ №4 города Асино Томской области.	Август, по мере необходимости	Директор, председатель профсоюзной организации, инженер по охране труда
5.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Август, ежегодно	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части, председатель профсоюзной

			организации, инженер по охране труда
6.	Осмотр кабинетов повышенной опасности, проведение испытаний спортивного оборудования	Июль-август, ежегодно	Директор, заместитель директора по административно- хозяйственной части, председатель профсоюзной организации, инженер по охране труда
8.	Своевременное проведение всех видов инструктажей по охране труда и заполнение соответствующих журналов	В течение года	Директор, заместитель директора по учебно- воспитательной работе, председатель профсоюзной организации, инженер по охране труда

2. Технические мероприятия

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный
1.	Модернизация технологического и учебного оборудования	Август, согласно плана ФХД	Директор
2	Нанесение на оборудование сигнальных цветов и знаков безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.4.026, ГОСТ 12.4.040, ГОСТ 14202.	Август	Директор, инженер по охране труда
3	Организация проведения работ по специальной оценке труда постоянных рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда.	В течение года	Директор, инженер по охране труда
4	Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами	Согласно Типовых норм выдачи спецодежды	Директор, заместитель директора по административно- хозяйственной части, инженер по охране труда
5	Проверка кабинетов согласно требований ОТ	1 раз в квартал	Директор, инженер по охране труда
6	Подготовить системы отопления к осенне – зимним условиям работы, утеплить помещения.	Август- сентябрь	Директор, заместитель директора по

			административно-хозяйственной части
7	Обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов, инструментов в течение года.	В течение года	Директор, инженер по охране труда
8	Приведение освещённости к санитарно – гигиеническим нормам, своевременная замена перегоревших ламп, регулировка подсветки в кабинетах	В течение года	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части
9	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Август	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части
10	Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	В течение года	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части

3. Лечебно-профилактические и санитарно бытовые мероприятия

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный
1.	Периодические медицинские осмотры работников	Согласно графика	Директор, инженер по охране труда
2.	Своевременное прохождение всеми сотрудниками флюорографического обследования	Согласно графика	Директор, инженер по охране труда
4.	Проведение своевременной вакцинации сотрудников МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области согласно Всероссийскому графику прививок	Согласно графика	Директор, инженер по охране труда
5.	Информирование сотрудников МАОУ СОШ №4 город Асино Томской области о профилактических мероприятиях на случай возникновения эпидемии каких-либо заболеваний	По мере необходимости	Директор, инженер по охране труда

4. Мероприятия по обеспечению СИЗ (Средств Индивидуальной Защиты)

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный
1.	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда РФ от 29.10.2021 N 766н.	В течение года	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части
2.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с	В течение года	Директор, заместитель

	установленными нормами.		директора по административно-хозяйственной части
3.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструментами с изолирующими ручками и т.д.	В течение года	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части
4.	Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки)	В течение года	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части
5.	Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы)	В течение года	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части

5. Мероприятия по пожарной безопасности

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный
1.	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области	Август	Директор, инженер по охране труда
2.	Ведение Журнала учета противопожарного инструктажа на рабочем месте и Журнала вводного противопожарного инструктажа вновь принимаемых на работу.	В течение года	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части
3.	Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители и т.д.)	Постоянно	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части
4.	Обеспечение учреждения инструкциями и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.	Постоянно	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части
5.	Организация обучения работающих в МАОУ-СОШ №4 город Асино Томской области мерам пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	2 раза в год	Директор, заместитель директора по административно-хозяйственной части

6.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	1 раз в год	Директор, заместитель директора по административно- хозяйственной части
7.	Содержание запасных эвакуационных выходов свободными от загромождений	Постоянно	Директор, заместитель директора по административно- хозяйственной части
8.	Проверка функционирования дверей, закрывающихся на замок внутри помещения.	Постоянно	Директор, заместитель директора по административно- хозяйственной части

Директор МАОУ - СОШ №4
город Асино Томской области

Председатель профсоюзной организации


Е.Н.Селезнева


Е.В.Волегова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576180

Владелец Селезнева Елена Николаевна

Действителен с 14.03.2022 по 14.03.2023