

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР № 4»
ЭНГЕЛЬССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
413163, ул. Гагарина, д. 2, с. Красный Яр, Энгельсский район, Саратовская область,
тел. (8453) 77-67-02

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Образовательный центр №4»
Энгельсского муниципального района Саратовской области
413163 Саратовская область Энгельсский район
с. Красный Яр, ул. Гагарина, д.2
тел.77-67-02, E-mail: engkrasnyr@mail.ru

на 2025- 2028 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Образовательный центр №4» Энгельсского муниципального района Саратовской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

-Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации - директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Образовательный центр №4» Энгельсского муниципального района Саратовской области Самойловой Ирины Владимировны (далее – работодатель);

-работники образовательной организации в лице их представителя – Муратовой Светланы Алексеевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Для достижения поставленных целей: работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

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

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

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

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

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

1.11. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

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

1.13. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через общее собрание работников учреждения:

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

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

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие

нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются после рассмотрения на общем собрании работников учреждения и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию представителя общего собрания работников отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

Копия коллективного договора размещается работодателем на сайте образовательной организации в сети «Интернет» с имеющимися к нему приложениями.

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации (Приложение №4).

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление в соответствующие фонды за работников установленных законодательством страховых взносов, на:

- обязательное медицинское страхование;

- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством Субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников; при численности работников от 36 человек до 100 человек - в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников.

2.2.7. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Не допускать заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

2.2.10. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью

заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.11. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.12. Применять наставничество как выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам государственных (республиканских) или муниципальных учреждений устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Субъекта РФ Российской Федерации (для государственных (республиканских) организаций) или нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (для муниципальных организаций).

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

2.2.13. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 06.11.2024 № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования», рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России, Минпросвещения России:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с квалификационным справочником или профессиональным стандартом;

4) при принятии по согласованию с общим собранием работников локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.14. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

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

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии, в том числе досрочной);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2.16. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.17. Осуществлять учёт мнения общего собрания работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником.

2.2.18. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.19. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем и может отражаться в приказе о направлении в служебную командировку.

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием общего собрания работников.

2.2.21. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Предлагать вакансии в других местностях (для имеющих обособленных структурных подразделений).

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.22. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.23. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. Представитель общего собрания работников обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать участие представителей общего собрания работников в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случаях, предусмотренных законодательством, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

2.5. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.6. Работодатель с учетом мнения выборного органа общего собрания работников принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

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

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

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

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

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

2.7. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда.

2.8. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса РФ.

2.9. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления Работодатель должен выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормами приказов Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, на основании правил внутреннего трудового распорядка, графиками работы, графиками сменности.

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

3.3. Для работников и руководителей организаций, расположенных в сельской местности, женщин - устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая

продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

3.5. Стороны подтверждают, что:

3.5.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом руководителя по согласованию с представителями общего собрания работников.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

Установленный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), а также его последующие изменения оговариваются в трудовом договоре с педагогическим работником, как обязательное условие трудового договора.

3.5.2. Педагогические работники, выполняющие учебную (педагогическую) работу, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

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

В учебную нагрузку учителей включается количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, и непосредственно направленное на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам

современного мира.

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

По инициативе работодателя без согласия работника возможно снижение объема учебной нагрузки в случаях уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества классов (классов-комплектов),

3.5.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки (преподавательской работы), педагогическим работникам по сравнению с учебной нагрузкой (преподавательской работой), оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения в случаях, указанных в пункте 3.5.4 настоящего коллективного договора.

3.5.6. В случае изменения объема учебной нагрузки (преподавательской работы) на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

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

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.5.8. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых соответствующим приказом, указанным в п.3.1 настоящего коллективного договора о порядке определения учебной нагрузки, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа общего собрания работников.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения общего собрания работников (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

3.5.10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год следует учитывать следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству;
- при недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться лицами из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

3.5.11. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, то есть по 31 августа.

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

При составлении расписаний занятий организация обеспечивает непрерывную последовательность проведения учебных занятий, не допуская перерывы, которые рабочим временем не являются, в отличие от коротких перерывов (перемен, динамической паузы), установленных для обучающихся, но относящихся к рабочему времени педагогических работников.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменным заявлениям работников, ведущих преподавательскую работу, написанным по инициативе и в интересах самих работников.

3.7. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, являющийся рабочим временем. При этом учитываются:

- обеспеченности организаций педагогическими кадрами;
- объёмы учебной нагрузки педагогических работников, ведущих преподавательскую работу;
- соблюдение гигиенических требований к режиму образовательной деятельности для обучающихся;
- иные особенности деятельности организации.

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

3.9. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время, отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и ЛНА организации. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представителями общего собрания работников. При составлении графика работы в каникулярное время работодатель с письменного согласия педагогических работников для выполнения работы в пределах установленного им объема учебной нагрузки (объема педагогической работы) в неделю вправе вводить суммированный учет рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период каникулярного времени обучающихся, определяется в зависимости от их должности в

пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю (в год), установленной за ставку заработной платы.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, и оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и ЛНА организации.

3.10. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых обучающихся, и в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических и иных работников в каникулярное время.

3.9. Направление педагогических и иных работников в качестве руководителей длительных (более одного дня) походов, экспедиций, плавательной практики на учебных судах, клубов юных моряков, речников, морских центров и других организаций такого профиля, а также экскурсий, путешествий в другую местность, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, допускается на условиях, установленных для служебных командировок.

3.11. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности производится в рамках ненормируемой части педагогической работы.

Учет затрат рабочего времени на выполнение указанных видов работ проводится на основании графиков, планов, расписаний, утвержденных работодателем в установленном порядке с учетом мнения выборного органа общего собрания работников.

Если названные в настоящем пункте коллективного договора виды работ производятся в выходной или нерабочий праздничный день, то компенсировать эту работу следует по правилам ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой работнику может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере.

3.12. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения представителей общего собрания работников.

3.13. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

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

3.15. Работодатель обязан согласовывать с представителями общего собрания работников перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением к настоящему коллективному договору.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

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

Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

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

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления

отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей в целом.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом общего собрания работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

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

- за работу с вредными условиями труда 7 дней;
- за ненормированный рабочий день 3 дня;
- за особый характер работы 1 день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Возможно однократно в течение календарного года использовать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки

условий труда) определяется организацией самостоятельно в приложении к настоящему коллективному договору.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

- рождения ребенка – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников, супруга – 3 календарных дней (близкими родственниками считаются родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушка, бабушка, внуки), полнородными и неполнородными (имеющими общих отца или мать) братьями и сестрами);

Дополнительные оплачиваемые отпуска, связанные с перечисленными событиями, предоставляются по заявлению работника непосредственно в дни событий и не могут быть присоединены к основному оплачиваемому отпуску или перенесены на другой срок. Дополнительные оплачиваемые отпуска, не связанные непосредственно с событиями,

предоставляются по согласованию с работодателем по заявлению работника в течение календарного года и могут быть присоединены к основному оплачиваемому отпуску, но не могут быть перенесены на следующий год.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам локальных войн - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников,

проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

3.28. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.29. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя. Работник обязан уведомить работодателя о намерении оформить длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

3.30. Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы являются: 11 и 26 числа каждого месяца.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты).

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

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно, в размере в соответствии со ст.236 Трудового кодекса РФ.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.9. Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы.

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

4.11. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке предусмотренном ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

День отдыха, за работу в нерабочий праздничный день, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между полагавшейся ему оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

4.12. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через локальные Положения об оплате труда, Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, Положения о премировании, установление критериев и показателей эффективности деятельности, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору.

4.13. Учителям, другим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы) за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.15. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже размера минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе при неполном рабочем времени, трудового договора, заключенного на условиях совместительства.

Индексация заработной платы и порядок ее индексации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.16. Оплата работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе оплата сверхурочной работы, работы по совмещению профессий (должностей), работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время и т. п., в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

4.17. Педагогическому работнику при оплате труда в состав заработной платы (части заработной платы) при доведении ее до минимального размера оплаты труда, не включается дополнительная оплата за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другие дополнительные виды работ) и (или) учебной (преподавательской)

работы сверх установленной нормы часов.

Месячная заработная плата педагогического работника, учебная нагрузка которого составляет менее установленной для данной категории работников нормы часов учебной (преподавательской) работы (т.е. работающего неполное рабочее время), не может быть ниже суммы, исчисленной исходя из заработной платы за ту же работу при условии выполнения установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы (полного рабочего времени) с доведением до МРОТ пропорционально отработанному этим работником времени с начислением сверх этого выплат за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, а также оплаты выполняемой с письменного согласия работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности.

4.18. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную действующими санитарными нормами. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

4.19. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных действующих санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях,

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.20. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в размере до 50% ставки заработной платы в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

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

4.22. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.23. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

4.24. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.25. Учебная нагрузка учителей и преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей и преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты.

В том случае, если замещение отсутствующих учителей и преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

4.26. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается дополнительной работой, осуществляемой по правилам ст.60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в рамках рабочего времени по основной работе, или по правилам ст.60.1 Трудового кодекса Российской Федерации, если производится в свободное от основной работы время.

Поскольку в соответствии со ст. 160 ТК РФ не были проведены мероприятия по совершенствованию труда уборщиков служебных помещений, расчет оплаты труда для уборщиков служебных помещений осуществляется исходя из 500 кв.м. на 1 штатную единицу - нормы убираемой площади, действующей на день отмены типовых штатов. Уборка сверх 500 кв.м. оплачивается как дополнительная работа, исходя из ст.ст.60.1 или 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.6. своевременно и полностью перечислять средства в ИФНС;

5.2.7. определить время и место для питания работников образовательной организации.

5.2.8. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профессиональном заболевании;

5.2.9. соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.10. Лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам, занимающим должность педагогического работника в соответствии с трудовым договором, заключённым в течение одного года с даты выдачи документа об образовании и о квалификации или о квалификации с образовательной организацией, расположенной в сельском населённом пункте, при условии, что занимаемая должность является основным местом работы педагогического работника и трудовой договор заключен на срок не менее трех лет, однократно имеет право на получение единовременного денежного пособия в размере ста тысяч рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

5.2.11. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» на период первых 3-х лет работы после окончания

профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования.

5.3. Наставникам, передающим свой опыт молодым специалистам образовательного учреждения, применяется моральное поощрение (благодарность, грамоты), а также устанавливается стимулирующая выплата в размере 10% от оклада.

5.4. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годового отпуска без сохранения заработной платы ему устанавливается стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

5.5. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

5.6. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику, не имеющему портфолио с предыдущего места работы, назначается в размере не ниже 10% от оклада, не выше средней стимулирующей выплаты педагогических работников по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.7. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приема на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

5.8. За работу в учреждениях имеющие группы, реализующие адаптированные образовательные программы работникам, непосредственно занятым в таких группах устанавливается доплата в размере 20% к должностному окладу с учетом выплат за квалификационную категорию (стаж педагогической работы).

5.9. Установить согласно Закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» – в размере 1601 руб., награжденным: медалью К.Д.Ушинского; медалью Л.С.Выготского; нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения";

нагрудными знаками:

"Почетный работник общего образования Российской Федерации",

"Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

ведомственным знаком отличия "Отличник просвещения";

почетными званиями:

"Почетный работник общего образования Российской Федерации",

"Почетный работник сферы образования Российской Федерации",

"Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации",

"Ветеран сферы воспитания и образования", – в размере 901 рубль.

При наличии у работника областной государственной образовательной организации права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

5.10. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.10.1. сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ».

5.10.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до

окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.10.3. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.10.4. Производить оплату за счет средств образовательной организации участия работников в аттестационных процедурах на квалификационную категорию вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.10.5. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

5.10.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, а также работникам с особым характером работы. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск является Приложением № 5 к данному коллективному договору.

Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, компенсации, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 216 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

6.1.4. Проводить в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) представителя организации. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

6.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 7).

6.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.10. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 216.1 ТК РФ).

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

6.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) представителя работников.

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

6.1.15. Осуществлять совместно с представителями работников организации (уполномоченным по охране труда) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Обеспечить прохождение за счет средств работодателя обязательного 1 раз в 5 лет бесплатного психиатрического освидетельствования работников, бесплатного обязательного предварительного и бесплатного ежегодного периодического медицинского осмотра (обследования) работников, а также бесплатных внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а также проведение профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдача работникам личных медицинских книжек оплачиваются за счет средств работодателя.

6.1.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.18. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.1.19. Разработать и утвердить Положение о системе управления охраной труда.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению за счёт средств работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

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

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с общим собранием работников на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объем не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объем освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного организации.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.9. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Коллективный договор с приложениями принят на общем собрании трудового коллектива «25» ноября 2025 года.

От работодателя:
Директор МАОУ «Образовательный центр №4»
Самойлова И.В.
«25» ноября 2025г.

От работников:

Председатель общего собрания работников
Мурадова С.А.
«25» ноября 2025г.
М.П. № 1893/25
с. 26.11.2025
Депир / Р.В. Анискина

Приложения к коллективному договору

- 1.Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2.Положение об оплате труда работников;
- 3.Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда с критериями и показателями в качестве приложения;
4. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6.Соглашение по охране труда;
- 7.Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день;
- 9.План подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей);
- 10.Положение о премировании и оказания материальной помощи;

Приложение №1
к коллективному договору

Рассмотрено
Педагогическим советом
МАОУ «Образовательный центр № 4»
Протокол от 24.03.2025 г. № 8

Утверждаю
Директор МАОУ «Образовательный центр
№4»

Самойлова И.В.
Приказ от _____ № _____

Согласовано советом родителей
МАОУ «Образовательный центр № 4»
Протокол от 24.03.2025г.№ 2

Мотивированное мнение Общего собрания
работников МАОУ «Образовательный центр
№4» учтено.
Протокол от 24.03.2025г.№ 2
Председатель Общего собрания

Муратова С.А.

Правила внутреннего трудового распорядка
в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении
«Образовательный центр № 4»
Энгельсского муниципального района Саратовской области

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют внутренний трудовой распорядок в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Образовательный центр №4»Энгельсского муниципального района Саратовской области (далее – Учреждение), порядок приема и увольнения работников, основные *права* и обязанности работников и администрации Учреждение, режим рабочего времени и *времени отдыха*, его использование, а также меры поощрения за успехи в работе и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1.2. Правила составлены в соответствии со ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации, ч. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) , Федеральным законом от 05.12.2022 № 498-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», иными нормативно-правовыми актами, Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Образовательный центр № 4» Энгельсского муниципального района Саратовской области

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

1.4 К педагогической деятельности допускаются лица:

- имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанных в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам;

- совершеннолетние лица , обучающиеся на последнем курсе по программам среднего профессионального образования к занятию педагогической деятельностью на уровне начального общего образования ;

- лица, получающие высшее образование после трех лет успешного обучения к занятию педагогической деятельностью на уровне основного общего образования .

1.4. К занятию педагогической деятельностью в муниципальном общеобразовательном учреждении не допускаются иностранные агенты

II. Основные права и обязанности работников

2.1 Работник школы имеет права и обязанности, предусмотренные Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

2.2. Работник школы имеет право на:

2.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.2.2. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

2.2.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

2.2.4. Отдых установленной продолжительности;

2.2.5. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.2.6. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

2.2.7. Объединение, включая право на создание профсоюзов;

2.2.8. Участие в управлении школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом общеобразовательного учреждения;

2.2.9. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.2.10. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;

2.2.11. Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством;

2.2.12. Прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории по профилю педагогической деятельности.

2.3. Работник школы обязан:

2.3.1. Добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные трудовым законодательством, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка;

2.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;

2.3.3. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

2.3.4. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы;

2.3.5. Содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

2.3.6. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.7. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;

2.3.8. Соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

2.3.9. Быть всегда вежливым, внимательным к обучающимся, родителям обучающихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей; соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

2.3.10. Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, профессиональную квалификацию, быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

2.3.11. Проходить аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности один раз в пять лет;

2.3.12. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки;

2.4. Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками школы; при травмах и несчастных случаях – оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации школы.

2.5. Круг конкретных трудовых обязанностей педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными актами и иными правовыми актами.

III. Основные права и обязанности администрации МАОУ «Образовательный центр №4»

3.1. Администрация Учреждения в лице директора и/или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

3.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов школы;

3.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

3.1.5. Принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, установленном Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Образовательный центр № 4» Энгельсского муниципального района Саратовской области

3.2. Администрация школы обязана:

3.2.1. Соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;

3.2.2. Предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

3.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

3.2.4. Контролировать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом общеобразовательного учреждения, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;

3.2.5. Своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;

3.2.6. Организовать условия труда работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования и безопасные условия труда;

3.2.7. Осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

3.2.8. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ;

3.2.9. Обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях;

3.2.10. Принимать меры к своевременному обеспечению общеобразовательного учреждения необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

3.2.11. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников школы, контролировать знание и соблюдение обучающимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

3.2.12. Организовывать горячее питание обучающихся и сотрудников школы;

3.2.13. Создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении школой, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах;

3.2.14. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых школой, о случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в Комитет по образованию АЭМР.

IV. Рабочее время и его использование

4.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и

обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУ «Образовательный центр №4», настоящими Правилами, Должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается: учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

4.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени определяемого в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, совещаний, родительских собраний, индивидуальных консультаций учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.3. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются продолжительность урока и перемены.

4.4. Рабочий день учителя начинается за 15 мин до начала уроков. Урок начинается со звонком о начале, прекращается со звонком, извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

4.5. В случаях опоздания обучающихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора. Учитель не может не допускать опоздавших обучающихся на занятия.

4.6. По окончании рабочего времени кабинеты закрываются на ключ. Открывают и закрывают кабинеты учителя.

4.7. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником. При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года за исключением случаев сокращения количества классов, групп.

4.8. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. График утверждается директором Учреждения.

График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.9. Привлечение отдельных работников школы к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях,

предусмотренных законодательством по письменному приказу администрации. Оплата работы или дни отдыха в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ. Дни отдыха педагогическим работникам предоставляются с их согласия в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Не привлекаются к сверхурочным работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

4.10. В целях обеспечения порядка и дисциплины в школе установлено дежурство учителей до уроков и во время перемен. Дежурный учитель обязан приходить за 30 минут до начала уроков. График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской.

4.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул и работе по плану образовательного учреждения. По соглашению администрации Учреждения и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательного учреждения привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по Учреждению и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договорам и должностной инструкции. По соглашению с администрацией Учреждения в период каникул работник может выполнять иную работу. Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора Учреждения не позднее чем за две недели до начала каникул.

4.12. Заседания школьных методических объединений учителей проводятся по плану. Общие родительские собрания созываются не реже 3 раз в год, классные – не реже 4 раз в год.

4.13. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- оставлять обучающихся в кабинетах одних, без учителя.

4.14. Администрации Учреждения запрещается:

-привлекать обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;

-отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей о проведения разного рода мероприятий;

-созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.15. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во

время урока в классе только с разрешения директора Учреждения или его заместителя. Вход в класс после начала урока занятия разрешается только директору Учреждения и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии обучающихся, работников Учреждения и родителей (законных представителей) обучающихся.

V. Время отдыха

5.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией Учреждения с учетом обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.2. Отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается приказом директора образовательного учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

5.3. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Их общий срок, как правило, не должен превышать длительности рабочего отпуска. Краткосрочные неоплачиваемые отпуска администрация обязана предоставить в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до 5 календарных дней, а также в других случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

VI. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, инновации в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.2. Поощрения применяются администрацией школы. Председатель Общего собрания работников Учреждения от имени общего собрания вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией Учреждения.

6.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством Российской Федерации.

6.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до

сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

6.5. При применении мер общественного, морального и материального поощрения при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом общеобразовательного учреждения, настоящими Правилами, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы налагает следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Дисциплинарное взыскание налагается только директором школы. Администрация Учреждения имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение. Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания в отпуске.

7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.6. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Администрация Учреждения по своей инициативе или просьбе самого работника имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах к работнику не применяются.

VIII. Заключительные положения

8.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором Учреждения, с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения. С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в школу работник до начала выполнения своих трудовых обязанностей.

Приложение №2
к коллективному договору

Рассмотрено
Педагогическим советом
МАОУ «Образовательный центр №4»
Протокол от 30.05.2025 г. №11

Утверждаю
Директор _____ И.В.Самойлова
Приказ от 10.06.2025 г. №109

Положение
об оплате труда
в муниципальном автономном общеобразовательном
учреждении «Образовательный центр №4»
Энгельсского муниципального района Саратовской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с подп. «д», п. 2 ч. 2 ст. 29 и п. 7 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 129, 135, 333, 334, 335 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом МАОУ «Образовательный центр №4».

1.2. Положение вступает в силу в день его утверждения и действует до момента отмены.

1.3. Настоящее положение не регулирует отношения по поводу назначения материальной помощи.

1.4. Положение направлено на мотивацию работников Учреждения к качественному выполнению своих профессиональных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, проявления творческого и ответственного отношения к труду, повышению качества и результативности выполняемой работы, активности в выполнении задач образовательной организации, обеспечения условий для качественной реализации образовательных программ и программы воспитания обучающихся, укрепление социального статуса работников Учреждения.

1.5. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам организации за выполнение ими трудовой функции по определенной должности, а также иные выплаты (доплаты, надбавки, компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты).

1.6. Оплата труда работников Учреждения: заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок; стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема бюджетных финансовых средств выделенных на выполнение государственного задания

(государственных работ) образовательной организации, средств, формируемых из оплаты образовательных услуг, а также за счет средств оплаты за дополнительные образовательные услуги, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности МАОУ «Образовательный центр № 4».

II. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам Учреждения выполнение ими трудовых функций.

2.2. В Учреждении устанавливается система оплаты труда, при которой величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, согласно данным учета, ведущегося в МАОУ «Образовательный центр №4».

2.3. Оплата труда работников Учреждения состоит из постоянной и переменной частей.

2.4. Постоянная часть оплаты труда является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых функций и представляет должностной оклад работника, установленный ему в соответствии со штатным расписанием.

2.5. Переменной частью оплаты труда являются премии, надбавки и иные выплаты, назначаемые в соответствии с настоящим Положением.

III. Оклад (должностной оклад)

3.1. Под окладом (должностным окладом) в соответствии со ст. 129 ТК РФ понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующим штатным расписанием и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.3. Размер оклада (должностного оклада) может повышаться по решению работодателя, оформленному приказом по Учреждению и дополнительным соглашением с сотрудником.

IV. Доплаты и надбавки

4.1. Работникам образовательной организации в соответствии с действующим законодательством устанавливаются следующие доплаты:

- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в ночную смену;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

4.2. За работу в выходные и праздничные дни работникам с повременной оплатой труда устанавливаются выплаты в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

По желанию работника вместо указанных выше выплат ему могут предоставляться дополнительные дни отдыха.

4.3. За выполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника устанавливается следующая доплата.

4.4. За совмещение профессий (должностей) устанавливается доплата в размере, установленном по соглашению сторон.

4.5. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

4.6. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды надбавок к заработной плате:

- за интенсивность и напряженность труда;
- за квалификационную категорию педагогического работника;
- иные виды надбавок в соответствии с нормативными актами МАОУ «Образовательный центр №4».

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда в Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующая выплата за результативность работы;
- стимулирующая выплата за выполнение плана работы организации - премии.

5.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем периоде выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной деятельности:

- положительную динамику результатов образовательной деятельности;
- участие и отличие обучающихся в мероприятиях различного уровня;
- участие в создании методических пособий и рекомендаций

5.3. Сотрудники Учреждения могут быть премированы:

- за качественное выполнение разовых и постоянных поручений;
- за выполнение работы, оказавшей положительное влияние на работу Учреждения;
- за иные виды деятельности, связанные с выполнением уставных задач Учреждения.

5.4. Размер премии зависит от конкретных показателей производственной деятельности и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

VI. Начисление и выплата заработной платы

6.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, подписанные руководителем Учреждения.

6.2. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают назначенные для этого сотрудники. Руководитель представляет табель в кадровую службу Учреждения.

6.3. Заработная плата начисляется за фактически отработанное время и перечисляется указанный работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

6.4. Моментом исполнения обязательств об оплате труда Учреждения является представление надлежащих документов в банковскую организацию.

6.5. Бухгалтерия формирует расчетный лист каждого сотрудника, и направляет его по адресу электронной почты сотрудника.

6.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 26-го числа расчетного месяца – за первую половину месяца и 11-го числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчет за месяц.

6.7. Если срок выплаты заработной платы выпадает на выходной или нерабочий праздничный день, она производится накануне этого дня.

6.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по личному заявлению работника или по решению судебных органов.

6.9. Информация о всех начислениях и удержаниях денежных средств представляется только сотруднику или лицам, имеющим право на получение такой информации в соответствии с действующим законодательством.

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

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

VII. Ответственность работодателя

7.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**Приложение №3
к коллективному договору**

Принято
общим собранием трудового коллектива
МАОУ «Образовательный центр №4»
Протокол от 08.07. 2025 года №3

Утверждено.
Директор МАОУ «Образовательный центр
№4» _____ И.В. Самойлова
Приказ от 08 июля 2025 года №120

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения и выплатах стимулирующего характера работникам
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Образовательный центр №4 »
Энгельсского муниципального района Саратовской области**

I. Общие положения

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера разработано в соответствии с :

- со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Законом Саратовской области Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Саратовской области и о внесении изменений в Закон Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области", принят Саратовской областной Думой 25 июня 2008 года (В редакции Законов Саратовской области [от 31.10.2008 г. N 262-ЗСО](#); [от 26.10.2010 г. N 176-ЗСО](#); [от 25.11.2013 г. N 202-ЗСО](#); [от 03.12.2014 г. N 169-ЗСО](#); от 24.09.2015 г. N 110-З от 18.11.2015 г. N 146-ЗСО; [от 30.05.2023 г. N 60-ЗСО](#))

- решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 31 октября 2018 года № 31/06 "О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Энгельсского муниципального района"

Положение о порядке распределения и выплатах стимулирующего характера определяет перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника, размер стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный нормативный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с представительным органом работников и утверждается руководителем общеобразовательного учреждения (директором).

1.2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников организаций в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках Стратегии развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года,

1.3. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, либо в абсолютном размере. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается

определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

1.4. Дополнение и изменение критериев и показателей результативности труда педагогического работника относится к компетенции общеобразовательного учреждения.

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

1.6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

1.7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

2.1.. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственно-общественного управления организации образования по представлению руководителя организации. Органы государственно-общественного управления создают специальную комиссию, в которую входит директор организации, представители органов государственно-общественного управления, методического совета по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

2.2. Работники организации самостоятельно, два раза в год с 1 сентября по 31 декабря и с 01. января по 30 августа заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают членам комиссии для проверки и уточнения не позже 30 августа.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом ОУ, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

2.5. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

2.6. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы ему может быть установлена стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск. В случае отсутствия собранного портфолио работник имеет право собрать его по итогам того расчетного периода, который был до ухода работника в указанные виды отпуска.

2.7. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается в размере 15 баллов стимулирующей части педагогических работников по ОУ.

2.8. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приёма на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

2.9. Расчетным периодом для формирования и сдачи индивидуальных достижений (портфолио) вновь принятыми педагогами является год: сентябрь - август следующего календарного года.

2.10.. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в образовательное учреждение после окончания среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже 15 баллов на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются: единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных; соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

3.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами: федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов организаций; федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации организаций; федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций; методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных организаций; региональная программа мониторинговых исследований.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.4. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

3.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям. В случае непредоставления работником портфолио за отчетный период, итоговый балл равен 0.

3.6. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне организации осуществляется заместителем руководителя по УВР организации.

3.7. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно или с учетом представления своего заместителя изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы и по другим основаниям. В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работников).

IV. Порядок установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по май (июнь) следующего года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.3.. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по май следующего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

4.4. Указанная выплата может быть произведена равными долями ежемесячно с сентября по май (июнь) следующего года или единовременно (в декабре).

4.5. Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника организации, в котором учтены стимулирующие выплаты.

4.6.Размеры надбавки (доплаты) пересматриваются при переводе работника на иную должность (работу, специальность) или другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполненных работ, и при изменении системы оплаты труда.

4.7.Основанием установления любой стимулирующей надбавки является приказ.

V. Примерный перечень критериев и показателей качества и результативности труда педагогического работника

1 Критерии и показатели оценки качества и результативности работы педагогического работника, имеющего аудиторную занятость для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Критерии	Показатели	Баллы
1.	1.Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1 - 16	
		1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по индивидуальным учебным планам (от учащихся 10-11 классов)	Выставляется максимальный возможный балл
		0 до 40% 60%-79% 80-100%	
		0 2 12 16	
		2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по адаптированным программам (от обучающихся, которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете (кроме предметов физкультура, технология (труд), изо, музыка).	Выставляется максимальный возможный балл
		0 40-59% 60%-79% 80-100%	
		0 6 12 16	
		3) доля обучающихся у данного педагога, занимающихся по индивидуальным учебным планам, семейное обучение	Выставляется максимальный возможный балл
		0 1- 2 чел. 3 - 4 чел. более 4 чел.	
		0 10 10 12	
		4)Участие педагога в работе площадки инновационной , опытно-экспериментальной деятельности, апробации новых технологий, методик, учебно-методических комплектов.	Выставляется максимальный возможный балл
		региональный уровень федеральный уровень	
		20 25	

		Подтверждающие документы: рабочая программа педагога, утвержденная руководителем учреждения, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по её использованию, копии распорядительных документов участия, грамоты, дипломы стр. ____						
		В целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей, относящихся к данному учителю.						
2.	2.Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию 2 - 15						
		1) результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						Выставляется средний балл
		Использование платформы СФЕРУМ (регистрация всех обучающихся, наличие 10 сообщений в неделю)		Использование в образовательном процессе обучающих платформ (Учи. РУ., Я - класс, РЭШ, использование банка заданий по функциональной грамотности.)		Использование платформы МОЯ ШКОЛА в образовательном процессе		
		15		15		15		
		Подтверждающие документы: копия экрана (Prin Screen) страницы платформы, списки обучающихся работающих в дистанционном режиме, копия электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме или копии грамот, дипломов и т.д.						
		2) результативность использования проектных методик и технологий (для педагога-предметника и учителей начальных классов) в очном формате						Выставляется сумма баллов (не более 30б)
		наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня			наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня			
		Победитель -15	Призер -10	Участие-5	Победитель -15	Призер -10	Участие - 5	
		Подтверждающие документы: копии грамот, дипломов и т.д. Стр. _____						
		3) результативность использования ИКТ						Выставляется

		Своевременное ведение электронного дневника и электронного журнала (90%-100%)			максимально возможный балл
		10			
		Подтверждающие документы: справка-информация заверенная зам.директора по УВР			
		4) педагогические работники имеющие , высшую и первую квалификационную категорию			Выставляется максимально возможный балл
		без категории, соответствие занимаемой должности	первая	высшая	
		0	5	7	
		Подтверждающие документы: заверенные копии приказов			
		5) Качество ведения документации педагогом (отсутствие замечаний по результатам административного контроля)			Выставляется средний балл
		отсутствие замечаний по предоставляемой отчетности	своевременное предоставление отчётов	личные дела учащихся	
		5	10	5	
		Подтверждающие документы: справки, подписанные зам.директора по УВР			
		В целом по критерию выставляется средний балл с учетом показателей, относящихся к данному учителю.			
3.	3.Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию 3 - 17			
		1) результаты прохождения ГИА обучающимися 11 класса			Выставляется сумма баллов
		100% обучающихся преодолели минимальный порог	50 - 60 баллов средний балл	математика (профиль) 61- 70	русский язык 71-80
		8	10	15	15

Подтверждающие документы: информация о результатах ЕГЭ, заверенная зам.директора по УВР				
2) результаты прохождения ГИА обучающимися 9 класса				Выставляется максимальный возможный балл
менее 100%		100%		
0		15		
Подтверждающие документы: информация о результатах прохождения ОГЭ, заверенная зам. директора по УВР				
3) доля обучающихся (от выпускников 9 классов), выбравших предмет у данного педагога за курс основной школы, (в том числе обязательные предметы).				Выставляется максимальный возможный балл
7% - 29%	30%-49%	50%-70%	более 70%	
2	5	10	15	
Подтверждающие документы: информация заверенная зам. директора по УВР				
3а) доля обучающихся (от выпускников 11 классов), выбравших предмет у данного педагога за курс средней школы (в том числе обязательные предметы)				Выставляется максимальный возможный балл
7% - 29%	30%-49%	50%-70%	более 70%	
3	5	10	15	
Подтверждающие документы: информация заверенная зам. директора по УВР				
4) процент качественной успеваемости по основным предметам (кроме учителей музыки, ИЗО, физической культуры, ОБЗР, технологии (труд))				Выставляется максимальный возможный балл
качество знаний ("4" и "5")				
30% -40%	41%-50%	выше 51%		
0	5	10		

		Подтверждающие документы: выгрузка отчет из Дневника.ру, заверенные завучем			
		5) доля обучающихся, подтвердивших годовые отметки по итогам независимой аттестации обучающихся (ВПР, РПР).			Выставляется максимальный возможный балл
		менее 50%	60-70%	более 70%	
		0	10	15	
		Подтверждающие документы: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная завучем			
		5а) процент успеваемости по итогам ВПР, РПР.			
		менее 45%	46-70%	более 70%	
		0	10	15	
		Подтверждающие документы: информация о результатах независимой аттестации и годовых отметках, заверенная директором			
		6) доля обучающихся (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы и итоговые отметки по основным предметам за 5 класс			Выставляется максимальный возможный балл
		менее 60%	60-70%	более 70%	
		0	10	15	
		Подтверждающие документы: информация о результатах заверенная завучем			
		7) результативность выполнения заданий в ВПР, РПР, на платформе РЭШ из банка заданий по функциональной грамотности (смотрите приложение).			Выставляется максимальный возможный балл
		от 40 до 49%	50 - 69%	70 - 100%	
		10	20	30	
		Подтверждающие документы: справка-анализ % успешного выполнения заданий по ФГ			
4.		Максимальный балл по критерию 4 - 16			

4.Результативно сть неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам	1) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в ВСОШ						Выставляется сумма баллов (не более 206)
	Школьный		Муниципальный		Региональный		
	Не менее 70% - участие 5 баллов	Очные - победитель -5	Участие - 3 балла	Очные - 1 призовое место - 15 баллов	Участие - 4 балла	Очные -1 призовое место - 20	
	Подтверждающие документы: копии грамот, дипломов						
	2) участие обучающихся в интеллектуальных конкурсных мероприятиях (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)						Выставляется сумма баллов (не более 30 баллов)
	Муниципальный		Региональный		Сетевой		
	5 баллов за каждое призовое место, участие -26.		10 баллов за каждое призовое место, участие -36.		5 баллов за каждое призовое место		
	Подтверждающие документы: копии грамот, дипломов						
	3)участие обучающихся в мероприятиях художественно – эстетической направленности (ярмарки поделок для учителей начальной школы, технологии, ИЗО и музыки) и классных руководителей						Выставляется сумма баллов (не более 206)
	Муниципальный		Региональный		Сетевой		
	3балла за каждое призовое место(но не более 156.)		5баллов за каждое призовое место		3 балла за каждое призовое место		
	Подтверждающие документы: копии , грамот, дипломов						
	4)участие обучающихся в мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности (в том числе классные руководители).						Выставляется сумма баллов (не более 156)

		Сетевой		Муниципальный	Региональный		
		2 балла за каждое призовое место		3балла за каждое призовое место	5баллов за каждое призовое место		
		Подтверждающие документы: копии грамот, дипломов					
		5) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях (для учителей физической культуры)					Выставляется сумма баллов (не более 20б)
		Муниципальный		Региональный	Сетевой		
		7 баллов за каждое призовое место		10 баллов за каждое призовое место	2б. место		
		6) Участие учителя физической культуры в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО					Выставляется максимально возможный балл
		участие			количество детей охваченных ГТО, не менее 50%		
		0			30		
		Подтверждающие документы: справки-подтверждения					
		В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, относящимся к конкретному предмету. Для учителей начальных классов средний балл вычисляется по следующим показателям: 1,2,3,7,8,9,10					
		7) Ведение и обновления сайта "Спортивный клуб", "Школьный музей", "Школьный театр"					Выставляется максимальный возможный балл
		5-7 раз - 7 баллов			7 раз и более - 12 баллов		

		Подтверждающие документы: скриншоты со странички клуба				
5.	5.Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	1)Вовлечение обучающихся в "Движение Первых, "Орлята России"				Выставляется средний балл
		Регистрация 80%	Участие в активностях	Регистрация учителя в качестве наставника		
		10	15	15		
		Подтверждающие документы: скриншоты с сайта о регистрации детей, скриншоты активностей				
		2) уровень проведения общешкольных мероприятий , полностью подготовленных классом				Выставляется сумма баллов (не более 20б)
		средний-10	высокий - 15	кол-во участия в общешкольных мероприятиях- 2б за каждое участие		
		Подтверждающие документы: копии приказов по итогам мероприятий, справки, подписанные завучем по ВР				
		3) Наличие и реализация пушкинской карты				Выставляется максимальный балл
		наличие у 80-90%	более 90%	100%	кол-во посещенных мероприятий по ПК- 2б. за каждое	
		5	15	17		
		Подтверждающие документы: скриншоты пушкинских карт, информация о мероприятии с ВК				
		4) участие обучающихся этого класса участвующих в социально- ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах				Выставляется максимальный возможный балл
		менее 30%	30-49%	50 -79%	80-100%	
		0	2	5	10	

		Подтверждающие документы: информация от советника и завучей по ВР			
		6) участие класса на платформе "Билет в будущее"			Выставляется максимальный возможный балл
		участие	призёр	победитель	
		5	10	20	
		Подтверждающие документы: информация от завуча по ВР			
		7) доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием (не учитывается начальная школа).			Выставляется максимальный возможный балл
		менее 40%	40%-59%	60%-79%	80% и более
		0	5	12	15
		Подтверждающие документы: информация ответственного за питание			
		Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10):			#ССЫЛКА!
6.	6.Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию 6 - 16			
		1) обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, семинары, педсоветы.(очное участие)			Выставляется сумма баллов (не более 206)
		Школьный	Муниципальный	Региональный	
		1 раз - 5, 2 раза - 7	1 раз - 7, 2 раза - 12	1 раз - 8, 2 раза - 15	
		Подтверждающие документы: копии распорядительных документов.			
		2) наличие собственных методических разработок, направленных на конкурс (при наличии призового места)			Выставляется сумма баллов (не более 306)
		Муниципальный - 10		Региональный-15	

		Подтверждающие документы: копии грамот, дипломов			
		3) Руководство учителя детской оздоровительной площадкой . Составление расписания уроков			Выставляется максимальный возможный балл
		15 баллов			
		4) наличие призовых мест в муниципальных , региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель – учителю», «Лучший ученический класс», "Лучший ученик" победители ПНПО			Выставляется максимальный возможный балл
		Муниципальный-10	Региональный-15	Более высокий-20	
					0
		Подтверждающие документы: копии распорядительных документов, дипломов, грамот			
		Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-5):			#ССЫЛКА!
7.	Общественная деятельность педагогического работника	Максимальный балл по критерию 7 - 5			
		1) Отсутствие жалоб со стороны родителей			Выставляется максимальный возможный балл
		наличие	отсутствие		
		0	10		
		Подтверждающие документы: справка			
		2) педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»			Выставляется максимальный возможный балл

		Школьной		Региональной		
		2 – член		4 – член		
		3 - руководитель		5 - руководитель		
		Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации				
		4) Освещение деятельности жизни школы учителем (работа с сайтом школы, публикации в социальных сетях.				Выставляется сумма баллов (не более 15 б)
		до 4 раз-2б.	4 и более - 7б.	муниципальный уровень - 1 раз 7б		
		Подтверждающие документы: скриншот с сайта, ВК				
		5) Общественная работа педагога в рамках школы				Выставляется сумма баллов
		Работа с сайтом школы. Сопровождение учащихся в школьном автобусе (подвоз)		Ведение общешкольной документации (протоколы совещаний, пед.совета, и.т.д.)		
		10	5			
		Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации				
		Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4):				#ССЫЛКА!
		ИТОГО: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются)				#ССЫЛКА!

5.2. Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 классы (русский язык, математика)
		Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 11 классы (русский язык, математика)
		Наличие победителей и участников предметных олимпиад муниципального уровня
		Охват занятости обучающихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью
		Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе
		Качество знаний выпускников ступени начального общего образования
2	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами
		Публикации
		Использование пиар-технологий.
3	Кадровое развитие	Повышение категорийности педагогов ОУ
		Обобщение опыта работы педагогических работников ОУ
	Воспитательная	Организация общешкольного самоуправления обучающихся

4		
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)
		Использование современных воспитательных технологий
		Развитие форм ученического самоуправления, общественных организаций, школьной службы примирения, отрядов ЮИД и др.
5	Уровень,	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

5.3. Критерии и показатели оценки качества работы тьютора для распределения стимулирующей части заработной платы

	Наименование критерия	Оцениваемый	период оплаты	Формула расчета доли. Комментарии к заполнению значений критериев.
1	2	3	4	5
1	Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализация	тьютор		количество
2	Подбор методик, пособий для тьюторского сопровождения	тьютор		Количество оформленных методик, пособий
3	Оценка результатов сопровождающей деятельности тьютора участниками образовательных отношений	тьютор		От 81% до 100% участников образовательного процесса удовлетворены качеством сопровождающей деятельности

4	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение тьюториалов публичного характера	тьютор		количество
5	публикации	тьютор		количество
6	Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	тьютор		количество
7	Участие тьютора в подготовке и проведении предметных, метапредметных, методических	тьютор		активное участие в подготовке и проведении
8	Участие обучающихся с темами индивидуального проекта, индивидуального образовательного маршрута на конференциях, семинарах, мероприятиях городского, республиканского, всероссийского, международного уровней	тьютор	1.сентябрь — январь 2.февраль -июнь, август	

9	Своевременная сдача индивидуальных учебных планов (ИУП), индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ), индивидуальных проектов (ИП) в качественном исполнении	тьютор	1.сентябрь – январь 2.февраль -июнь, август	своевременная сдача в качественном исполнении
10	Обеспечение условий для профессионального самоопределения обучающихся, в том числе при переходе на следующий уровень обучения, в условиях непрерывного образования	тьютор	в течение года	организация продолжения образования и трудоустройства в 9 классах, при обучении в ВУЗах и последующем трудоустройстве
11	Использование новых педагогических технологий	тьютор	в течение года	Проведение занятий с использованием новых технологий
12	Использование современных методов оценивания достижений обучающихся	тьютор	в течение года	Портфолио обучающихся, КИМы, разработанные для оценивания формирования компетенций.
13	Участие в работе оргкомитетов, экспертных групп, жюри конкурсов	тьютор	в течение года	

14	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.	тьютор	в течение года	
15	Участие в исследовательской, проектной инновационной, опытно-экспериментальной работе	тьютор	в течение года	Количество инновационных продуктов

5.4. Критерии и показатели оценки качества работы секретаря, делопроизводителя для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Соблюдение требований законодательства	регулярность ведения личных дел.
		карточек Т-2
		Правильность заполнения трудовых книжек
		Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации.
		медицинскому страхованию

2	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией
3	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб

5.5.Критерии и показатели оценки качества работы учителя-логопеда, педагога-психолога, социального педагога, учителя-дефектолога, логопеда для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Результативность образовательной	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/
		Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста
2	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций
3	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности
		Публикации
		Участие в работе

		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне муниципального района, региона и др.
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне муниципального района, региона и др.
4	Участие в конкурсах	Уровень конкурса
		Результативность участия
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги

5.6. Критерии и показатели оценки качества работы педагога дополнительного образования для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Период оплаты	Баллы Оптимальный уровень
1	Результативность образовательно – воспитательной деятельности	Результативность участия, положительная динамика участия детей в конкурсах	по факту	2
		Отсутствие среди детей, занимающихся в дополнительном образовании, правонарушений	по факту	2
		Мотивация детей, состоящих на учете в КНД «группе риска», СОП к занятиям в дополнительном образовании	по факту	2
		Работа с детьми с ОВЗ	по факту	2
		Культурно-массовая работа	по факту	2
2	Инновационная деятельность педагога	Применение современных образовательных технологий	по факту	2
		Разработка и реализация проектов	по факту	2
3	Методическая работа	Разработка дидактических средств, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности, разработка методических материалов.	по факту	2
		Публикации	по факту	2
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне муниципального района, региона и др.	по факту	2

		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне муниципального района, региона и др.	по факту	2
		Повышение профессионального мастерства	по факту	2
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Призовое место. Уровень конкурса	по факту	2
		Муниципальный	по факту	2
		Региональный	по факту	2
		Федеральный	по факту	2
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	по факту	2
		Удовлетворённость родителей качеством услуги	по факту	2
		Востребованность образовательной программы	по факту	3
		Работа по МИПСР семьи СОП	по факту	По2б за каждую
6	Соблюдение норм и правил учреждения	Соблюдение норм охраны труда	по факту	2
		Трудовая дисциплина	по факту	2

5.7. Критерии и показатели оценки качества работы педагога-организатора, воспитателя, преподавателя-организатора ОБЗР, педагога-психолога, социального педагога для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Результативность образовательновоспитательной деятельности	Охват мероприятиями детей, состоящих на учете в КДН . «группе риска», СОП. Отсутствие (сокращение) правонарушений среди несовершеннолетних
2	Инновационная деятельность	Применение в деятельности современных технологий и форм воспитания

		Разработка и реализация проектов
3	Методическая деятельность	Разработка методических материалов, сценариев мероприятий
		Участие в работе методических объединений, проблемных групп
		Публикации
		Обобщение и распространение педагогического опыта:
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне муниципального района, региона и др.
		Подготовка рекомендаций по работе с детьми, состоящими на учете в КДН , «группе риска», СОП
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне муниципального района
		Взаимодействие со всеми субъектами профилактики
		Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающими с детьми, состоящими на учете в КДН , «группе риска», СОП и их семьями
		Проведение повышения квалификации по вопросам организации работы с детьми, состоящими на учете в КДН, «группе риска», СОП и их семьями с классными руководителями
4	Участие в конкурсах	Уровень конкурса
		Результативность участия
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги

5.8. Критерии и показатели оценки качества работы педагога-библиотекаря для распределения стимулирующей части заработной платы

№п/п	Критерии качества и результативности	Показатели
1	2	3

1	Библиотечный фонд	Соответствие нормативам
	Учебники	Сохранность
2	Привлечение обучающихся к посещению библиотеки	Доля обучающихся школы посещающих библиотеку (помимо школьной программы)
3	Внеурочная деятельность	Проведение мероприятий
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок

5.9.Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	период оплаты	баллы
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора	по факту	1
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора	по факту	1
		Уровень исполнения требований санитарного законодательства	по факту	2
2	Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения, правильность оформления документации, правильность проведения процедуры закупок, контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	по факту	до 3
3	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний Отсутствие конфликтных ситуаций	по факту	1

4	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие нарушений действующего законодательства Своевременная и качественная сдача отчетности.	По факту	1
5	Выполнение натуральных норм питания	Контроль качества организация питания, соблюдение натуральных норм питания	по факту	1
6	За участие в косметическом ремонте с переноской тяжести	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически	по факту	1
7	Ведение общественной работы	Организация и участие в мероприятиях коллектива (праздники, конкурсы)	по факту	1
8	Ведение документации	За разработку и внедрение новых технологических карт, изменение технической документации в программном продукте по организации питания	По факту	5

5.10. Критерии и показатели оценки качества работы уборщика служебных помещений для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	период оплаты	баллы
1	2		4	5
1	Работа по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически	по факту	1
2	Создание условий для соблюдения санитарно-гигиенического режима дня	Отсутствие замечаний по присмотру и уходу за детьми в соответствии с требованиями СанПиН	по факту	1

3	За участие в косметическом ремонте с переноской мебели	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически	по факту	1
4	Ведение общественной работы	Организация и участие в мероприятиях коллектива (праздники, конкурсы)	по факту	1

5.11. Критерии и показатели оценки качества работы водителя для распределения стимулирующей части заработной платы

№п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Ненормированный рабочий день	Работа за рамками нормальной продолжительности рабочего дня, эпизодически
2	Классность	1 класс -25% должностного оклада 2 класс - 10% должностного оклада

5.12. Критерии и показатели оценки качества работы советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Критерии качества и результативности работы	Показатель	Период оплаты
1.	Вовлечение в проекты и мероприятия федеральной программы развития социальной активности обучающихся начальных классов образовательной организации «Орлята России»	не менее 50% классов	ежемесячно
2.	Вовлечение в комплексный региональный проект «Формула успеха» образовательной организации	не менее 20% обучающихся	ежемесячно
3.	Вовлечение в деятельность молодежных и детских общественных объединений	не менее 80% обучающихся из «группы риска»	ежемесячно
4.	Курирование работы, соответствие требованиям Центра методических рекомендаций детских инициатив	содержательное и методическое наполнение работы	ежемесячно
5.	Размещение на информационных ресурсах (сайт, социальные сети и	не менее 4 в месяц	ежемесячно

	<p>т.д.) материалов деятельности советника директора по организации воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Российское движение школьников (РДШ) • Российское движение детей и молодежи «Движение Первых» • Программа развития социальной активности обучающихся начальных классов «Орлята России». • Всероссийское детско-юношеское военно-патриотическое общественное движение «ЮНАРМИЯ» и др. 		
6.	Организация взаимодействия образовательной организации с местным бизнес-сообществом и социальными партнерами, в том числе по вопросам профессиональной ориентации обучающихся, по организации проектной деятельности	не менее 2 в год	ежемесячно
7.	Участие в мероприятиях, направленных на обмен опытом ведения воспитательной деятельности, в том числе презентация уровня собственных практик в своей организации, на уровне муниципалитета, региона	не менее 1 в год муниципального уровня, не менее 1 регионального в год	ежемесячно
8.	Представление опыта своей работы на семинарах, конкурсах, курсах повышения квалификации, выступления/публикации квалификации, через публикации	не менее 1 в год	ежемесячно

Рассмотрено на Общем собрании трудового
коллектива МАОУ «Образовательный
центр №4
Протокол от 20.05.2024 №3

Утверждено.
Директор МАОУ «Образовательный центр
№4 _____ Самойлова И.В.
Приказ от 14.06.2024 №101

Рассмотрено Педагогическим Советом
МАОУ «Образовательный центр №4
Протокол от 23.05.2024 №9

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах профессиональной этики педагогических работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Образовательный центр №4»
Энгельсского муниципального района Саратовской области

I. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных

социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

- д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
 - е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
 - ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;
- з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

3.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

3.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

**Приложение 5 к
коллективному договору**

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днём для
предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска
1.	Директор	3
2.	Заместитель директора по УВР	3
3.	Заместитель директора по ВР	3
4.	Заместитель по АХР	3

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ
НА 2025-2028 ГОДЫ МАОУ «Образовательный центр №4»**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единиц а учета	Кол-во	Стоимост ь работ в тыс. руб	Срок выполнен ия меропри тия й	Ответственн ые за выполнени е мероприят ий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщ ин	всего	в т.ч. женщ ин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Обучение и проверка знаний по охране				в течени е года	Председатель , специалист по охране труда	74	64		
2	Разработка и утверждение инструкций по охране труда				ежегодно до 10.09.	Директор, специалист по охране труда	74	64		
3	Обеспечение журналами регистрации инструктажа (вводного, на рабочем месте)				ежегодно до 01.09.	Директор, специалист по охране труда	74	64		
4	Проведение общего технического осмотра помещения школы на соответствие безопасной эксплуатации				ежемесячн о	Директор Председатель , зам. директора по АХР	74	64		

5	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с работниками организации				ежегодно до 01.09.	Директор ,Председатель , зам. директора по АХР	74	64		
6	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы				ежегодно до 01.09.	Директор, специалист по охране труда.	74	64		
	2.Технические мероприятия.									
7	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в кабинетах, бытовых помещениях, местах массового перехода в соответствии с требованиями СНиП				в течение года	Директор, зам. директора по АХР	74	64		
8	Контроль над проведением мероприятий по подготовке здания, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях				август-октябрь	Директор, зам. директора по АХР	74	64		
	3. Лечебно-профилактические и санитарно - бытовые мероприятия.									

9	Содержание в надлежащем состоянии учебных кабинетов, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями				в течени е года	Директор, Заведующие кабинетами, зам. директора по АХР	74	64		
---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	-----------------------	-----------------------------------------------------------------------	----	----	--	--

10	Обеспечение аптечкой первой медицинской помощи в соответствии САНПиН				в течени е года	Директор	74	64		
11	Оснащение спецсредствами санузла				в течени е года	Директор, зам. директора по АХР	74	64		
12	Обеспечение работников питьевой водой				в течени е года	Директор, зам. директора по АХР	74	64		
	4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты									
13	Выдача средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России				в течени е года	Директор, зам. директора по АХР	32	30		

14	Обеспечение работников мылом, и другими санитарно- гигиеническими средствами в соответствии с утвержденными нормами				в течени е года	Директор, зам. директора по АХР	74	64		
	5. Мероприятия по пожарной безопасности									
15	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности на основе Правил пожарной безопасности				ежегод но до 01.09.	Директор, Председатель , зам. директора по АХР	74	64		
16	Обеспечение журналом регистрации противопожарного инструктажа.				ежегодно до 01.09.	Директор	74	64		
17	Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				в течени е года	Директор, зам. директора по АХР	74	64		

18	Обеспечение работы системы противопожарной сигнализации				в течени е года	Директор, зам. директора по АХР	74	64		
----	------------------------------------------------------------------	--	--	--	-----------------------	------------------------------------------	----	----	--	--

Приложение № 7
к коллективному договору

Согласовано

Председатель общего собрания работников

_____С.А.Муратова

Утверждаю

Директор

МАОУ «Образовательный центр №4»

_____И.В.Самойлова

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Перчатки резиновые	2 пары
2	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
3	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Руковицы комбинированные	6 пар
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепленной подкладке	1 на 2,5 года
		Утепленные сапоги	1 пара
		В остальное время:	
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года

4	Лаборант	<p>При занятии в химических лабораториях:</p> <p>Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные</p> <p>При занятии в физических лабораториях:</p> <p>Перчатки диэлектрические Указатель напряжения</p>	<p>1 на 1,5 года Дежурный Дежурные Дежурные</p> <p>Дежурные Дежурные</p>
---	----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

**Приложение № 8
к коллективному
договору**

Согласовано

Председатель общего собрания работников

_____ С.А.Муратова

Утверждаю

Директор

_____ И.В.Самойлова

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день

-Уборщик служебных помещений

-Механик

-Слесарь-сантехник

Приложение №9
к коллективному договору

**План подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников МАОУ «Образовательный центр №4»,
включая перечень необходимых профессий и специальностей**

№ п/п	ФИО педагога	Наличие повышения квалификации по дополнительной профессиональной программе	Преподаваемый предмет	Дата	Планируемая , год		
					2026	2027	2028
1.	Аксёнова Надежда Ивановна	Инновационные методы и технологии обучения в начальной школе в условиях реализации ФГОС	Предметы НОО	с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		« Инновационные методы и технологии преподавания основ религиозных культур и светской этики в условиях реализации ФГОС»		С 01 августа 2025года по 20 августа 2025 года ФДУ 20082534			2028
		Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС		с 01 августа 2025 года по 20 августа 2025 года ФДУ №20082553			2028
2.	Архипова Наталья Петровна	Инновационные методы и технологии обучения в начальной школе в условиях реализации ФГОС	Предметы НОО	с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС		с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		« Инновационные методы и технологии преподавания основ религиозных культур и светской этики в условиях реализации ФГОС»		с 11 августа 2025 года по 27 августа 2025 ФДУ № 2708 254 от 27 .08.2025			2028
		«Разговоры о важном»: система работы классного руководителя (куратора):			2026		
3.	Арзуманова Людмила Николаевна	«Инновационные методы и технологии обучения английскому языку в условиях реализации ФГОС»	Английский язык	25.03.2025			2028

4.	Бочкарева Юлия Валерьевна	Инновационные методы и технологии обучения русскому языку и литературе в условиях реализации ФГОС		сентябрь 2024 ФДФ №171024		2027	
		Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС		с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
5.	Бушуева Светлана Александровна	Организация деятельности социального педагога в образовательном учреждении с учётом требований ФГОС	Социальный педагог	с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		ПП по ДПП (диплом) «Педагогическая деятельность. Социальный педагог»		2017			
		ПП по ДПП (диплом) «Педагогическая деятельность. Педагог-психолог»		2017			
6.	Гудкова Светлана Юрьевна	ПП по ДПП(диплом) «Теория и методика преподавания физики»	Информатика	Август 2017			
		«Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		«Реализация требований обновленных ФГОС ООО, ФГОС СООО в работе учителя (информатика)»		Удостоверение У051209 от 22 июня 2023	2026		
		«Основы обеспечения информационной безопасности детей»		Удостоверение 463-384487 от 16.05.2023	2026		
		«Разговоры о важном: система работы классного руководителя (куратора)»		Удостоверение У051209 от 22 июня 2023	2026		
		«Цифровая образовательная среда : особенности организации учебного процесса»		25 ноября 2022 года Удостоверение У041814			
		«Построение комплексной профориентационной деятельности в образовательной организации , реализующей образовательные программы ООО, СОО на базе проекта «Билет в будущее» и Единой модели профориентации		Удостоверение от 09.12.2024		2027	
		«Построение профессиональной деятельности в образовательной организации в рамках реализации Всероссийского проекта «Билет в будущее»»	Советник директора по воспитанию	Удостоверение 771803746142 от 08.12.2023	2026		
7.	Гюнтер Людмила Алексеевна	"Современные образовательные технологии в профессиональной деятельности учителя начальных классов в соответствии ФГОС НОО и введения обновленных ФГОС"					
		Диплом о профессиональной переподготовке 193100798764 от 23 мая 2025 года. Квалификация "Педагог-психолог"	Педагог-психолог	Удостоверение 1931044742 от 08.08.2024		2027	

8.	Гюнтер Владимир Александрович	"Содержание и методика преподавания основ безопасности и защиты Родины(ОБЗР) в условиях реализации требований обновленных ФГОС и ФОП"		Удостоверение ПК 193104473146 от 22 июля 2024г.		2027	
		"Методика обучения дисциплине "Физическая культура" в начальной, основной и средней школе в условиях реализации ФГОС НОО, ООО, СОО третьего поколения"	Физическая культура	Удостоверение ПК 193104709222 от 23 .09.2024г.		2027	
9.	Давыдова Елена Дмитриевна	«Инновационные методы и технологии адаптивной физической культуры для детей с ОВЗ»	Физическая культура	С 31 июля 2025 по 20 августа 2025 Уд 26100015761/Э от 20.02.2025			2028
		«Содержание и методика преподавания физической культуры в условиях реализации требований обновленных ФГОС и ФОП»		С31 июля 2025 по 20 августа 2025 Уд 26100015760/Э от 20.02.2025			2028
10.	Диброва Галина Владимировна	ПП по ДПП(диплом) «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»	Педагог дополнительного образования	09.04.2021			
		ПП по ДПП (диплом) «Менеджмент в сфере образования»»		ДД 2907204 от 29.07.2020			
		«Использование современного учебного оборудования в центрах образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста»		С 24 апреля 2024г. по 04. июня 2024 Удостоверение 500400202087		2027	
		«Развитие интеллектуально-творческого развития личности»		с 04.12 по 08.12.2024 ПК №1987601		2027	
11.	Ершова Виктория Денисовна	ПП по ДПП(диплом) Педагогика и методика преподавания биологии , квалификация «Учитель биологии»		ФДД №2908259 от 29 августа 2025 года			2028
		ПП по ДПП(диплом) "Цифровая трансформация в образовании: аналитика в деятельности образовательного учреждения", Квалификация "Специалист по анализу данных в образовании"		Диплом о ПП 641800852666 от 03.07.2025 года			2028

12.	Зарубина Вера Ивановна	«Инновационные методы и технологии обучения английскому языку условиях реализации ФГОС»	Английский язык	с 11 марта по 02 апреля 2025 ФДУ №02042512			2028
		«Цифровая образовательная среда :особенности организации учебного процесса»		25 ноября 2022 года			
13.	Иншина Инна Владимировна	Инновационные методы и технологии обучения русскому языку и литературе в условиях реализации ФГОС»	Русский язык Литература Русский язык Литература	с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		«Цифровая образовательная среда :особенности организации учебного процесса»		25 ноября 2022 года			
		«Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
14.	Калинко Мария Александровна	«Инновационные методы и технологии обучения на уроках технологии в условиях реализации ФГОС»	Труд (технология)	с 27 ноября 2023 года по 20 декабря 2023	2026		
		ПП по ДПП(диплом)»Педагогическая деятельность учителя «ИЗО»»		2018			
		ПП по ДПП (диплом) «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»	Педагог дополнительного образования	июль.2021			
		ПП по ДПП (диплом) «Педагогическая деятельность учителя тьютора»	Тьютор	2018			
		«Тьюторское сопровождение обучающихся в условиях реализации ФГОС»		15 декабря 2022			
		«Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		«Использование современного учебного оборудования в центрах образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста»		с 24 апреля 2024г. по 04. июня 2024 Удостоверение 500400202122		2027	
		«Развитие интеллектуально-творческого развития личности»		с 04.12 по 08.12.2024 ПК №1987607		2027	
		КПК « «Обучение учебному предмету «Труд (технология)» в условиях внесения изменений в ФОП ООО»	Труд (технология)	с 27 августа 2024 года по 22 октября 2024 года		2027	

		«Цифровая образовательная среда :особенности организации учебного процесса»		25 ноября 2022 года			
15.	Казиева Айгуль Гарипулловна		Отпуск				
16.	Карнаухова Наталья Валерьевна	«Инновационные методы и технологии обучения в начальной школе в условиях реализации ФГОС»	Предметы НОО	с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		ПП по ДПП (диплом)по программе «Менеджмент в сфере образования»		с 27 июля 2023 года по 01 сентября 2023	2026		
		« Инновационные методы и технологии преподавания основ религиозных культур и светской этики в условиях реализации ФГОС»		с 03 сентября 2023 года по 26 сентября 2023 года	2026		
		« «Принятие управленческих решений на тренажере «Эффективный руководитель образовательной организации»		с 21 ноября 2024 по 28 ноября 2024 Удостоверение 24678 /327		2027	
		ПП по ДПП «Подготовка управленческой команды общеобразовательной организации для повышения эффективности образовательной деятельности»	Зам. директора по УВР	с 1 апреля 2024 г по 27 ноября 2024		2027	
17.	Кашлакова Инна Александровна	ПП по ДПП(диплом) «Дополнительное образование детей и взрослых»		август 2022			
		ПП по ДПП(диплом) «Профессиональная деятельность логопеда в образовательной организации»		август 2021			
		«Инновационные методы и технологии обучения в начальной школе в условиях реализации ФГОС»	Предметы НОО	2025			2028
18.	Кеслер Лариса Яковлевна	ПП по ДПП(диплом) «Менеджмент в образовании»		2015			
		ПП по ДПП (диплом) «Педагогика и методика преподавания физики»	Физика	сентябрь 2022			
		ПП по ДПП(диплом) «Педагогика и методика преподавания химии»	Химия	сентябрь 2022			
		ПП по ДПП(диплом) «Педагогика и методика преподавания Информатики и ИКТ»	Информатики и ИКТ	Сентябрь 2022			
		«Перевод общеобразовательной организации в эффективный режим работы : повышение качества образования»	Зам. директора по УВР	С 28 марта 2023 по 6 апреля 2023	2026		

		ПП по ДПП(диплом) «Подготовка управленческой команды общеобразовательной организации для повышения эффективности образовательной деятельности»	Зам. директора по УВР	С1 апреля 2024 г по 27 ноября 2024		2027	
		« «Принятие управленческих решений на тренажере «Эффективный руководитель образовательной организации»		с21 ноября 2024 по 28 ноября 2024 Удостоверение 24678 /327		2027	
		«Совершенствование процесса преподавания информатика согласно ФГОС ООО в условиях инклюзивного образования и введения профстандарта «Педагог»	Информатика	с13.08. по21.08.2025			2028
		«Совершенствование процесса преподавания физики в условиях реализации ФГОС третьего поколения»	Физика	с04.08.2025 по12.08.2025			2028
		«Совершенствование процесса преподавания химии в условиях введения ФГОС ООО третьего поколения»	Химия	С 24.07.2025 по 01.08.2025			2028
19.	Коваленко Людмила Владимировна	ПП по ДПП (диплом) Дополнительное образование детей и взрослых»		Август 2021			
		«Инновационные методы и технологии обучения в начальной школе в условиях реализации ФГОС»	Предметы НОО	С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		«Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		«Цифровая образовательная среда :особенности организации учебного процесса»		25 ноября 2022 года			
		Инновационные методы и технологии преподавания основ религиозной культуры и светской этики в условиях реализации ФГОС	Предметы НОО	С 19 марта 2025 года по 31 марта 2025 ФДУ № 3103254			2028
20.	Красноперова Палина Александровна	«Преподавание английского языка в школе в условиях обновленных ФГОС и ФОП»	Английский язык, немецкий язык	УД 000000195399 С06.08.2025 по 14.08.02025		2028	2028
		«Технологии активного обучения и методика преподавания немецкого языка в условиях реализации ФГОС»		С06.08.2025 по 14.08.02025			2028
		«ФГОС третьего поколения. Особенности внедрении реализации в начальном образовании»		С 28.07.2025 по 05.08.2025			2028
21.	Кутыина Наталья Викторовна	«Инновационные методы и технологии обучения в начальной школе в условиях реализации ФГОС»	Предметы НОО	С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		ПП по ДПП(диплом) «Педагогика и методика преподавания изобразительного искусства»		2019			

22.	Лахтина Тамара Кузьминична	»Инновационные методы и технологии обучения биологии в условиях реализации ФГОС»		С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		«Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»	Биология	С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		ПП по ДПП(диплом) «Теория и методика организации тьюторского сопровождения»	тьютор	С 5 августа 2022 года по 12 сентября 2022 года			
		»Организация деятельности тьютора»		С 07 августа 2025 по 28 августа 2025			2028
		ПП по ДПП(диплом) «Подготовка управленческой команды общеобразовательной организации для повышения эффективности образовательной деятельности»	Зам. директора по УВР	С1 апреля 2024 г по 27 ноября2024		2027	
		«Принятие управленческих решений на тренажере «Эффективный руководитель в образовательной организации»		С 21 ноября 2024 по 28 ноября 2024 Удостоверение 24678/327		2027	
23.	Локтева Елена Александровна	«Реализация технологии проблемного обучения при обучении математике в соответствии с обновленными ФГОС ООО »	математика	Уд.000000174675 от 25.03.2025			2028
		ПП по ДПП «Учитель по шахматам в общем и дополнительном образовании»	Педагог дополнительного образования	2022			
		«Преподавание курса Шахматы » в общем и дополнительном образовании		Уд.000000174674 от 25.03.2025			2028
24.	Максимова Вера Сергеевна	Инновационные методы и технологии обучения в начальной школе в условиях реализации ФГОС	Предметы НОО	С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		Организация деятельности педагога-психолога в образовательном учреждении с учётом требований ФГОС	Педагог-психолог	С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		Перевод общеобразовательной организации в эффективный режим работы : повышение качества образования		С 28 марта 2023 по 6 апреля 2023	2026		
		Инновационные методы и технологии преподавания основ религиозной культуры и светской этики в условиях реализации ФГОС	Предметы НОО	с 19 марта 2025 года по 31 марта 2025 ФДУ № 3103253			2028
25.	Муратова Светлана Алексеевна	Инновационные методы и технологии обучения математике в условиях реализации ФГОС	математика	с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		ПП по ДПП(переподготовка САР и ПРО) «Учитель классов интегрированного обучения»		2015			

		Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС		с 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		Цифровая образовательная среда :особенности организации учебного процесса		25 ноября 2022 года			
26.	Мелибаева Вера Александровна	«Реализация требований обновленных ФГОС ООО 2025 в работе учителя русского языка и литературы»	Русский язык и литература	С19.06.2025 по27.06.2025 Уд. 000000187510 от27.06.2025,			2028
27.	Наумова Елена Викторовна	ПП по ДПП (диплом) «Преподавание информатики в общеобразовательных учреждениях»					
		«ФИЗИКА (углубленный уровень): реализация требований ФГОС и ФОП среднего общего образования»		Сс09 сентября 2024 по 27 ноября 2024		2027	
		«Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		КПК «Цифровая образовательная среда :особенности организации учебного процесса»		25 ноября 2022 года			
28.	Огуречникова Евгения Викторовна	ПП по ДПП (диплом) «Педагогическая деятельность : педагог-библиотекарь»	Педагог-библиотекарь,	Декабрь2020			
		«Проектирование и реализация библиотечно-педагогического обеспечения в образовательных организациях»		С14.08.2025 по22.08.2025			2028
		«Теория и методика преподавания учебного предмета «Труд (технология) в условиях реализации обновленного ФГОС»	Труд ((технология)	С 05.08.2025 по13.08.2025			2028
29.	Панфилова Татьяна Николаевна	ПП по ДПП(диплом) «Дополнительное образование детей и взрослых»	Предметы НОО	Апрель 2022			
		«Инновационные методы и технологии обучения в начальной школе в условиях реализации ФГОС»		С15 мая2025 по17 июня 2025			2028
30.	Петрова Марина Юрьевна	ПП ДПП «Педагогика и методика преподавания истории и обществознания»	География История, обществознание	С 06.06.2022 по сентябрь2022			

		«Инновационные методы и технологии обучения истории и обществознанию в условиях реализации ФГОС»		С 10 июня по 20 июня 2025 ФДУ №2006251 от 20.06.2025			2028
		»Особенности подготовки и проведения ВПР в рамках мониторинга качества образования обучающихся по учебному предмету «География в условиях реализации ФГОС ООО»		С 06 марта 2023 по 12 апреля 2023 Удостоверение 00506635	2026		
		«Учебный предмет «Основы безопасности и защиты Родины: практико-ориентированное обучение»		С 4 сентября по 6 сентября 2024 года	2026	2027	
		«Актуальные вопросы преподавания финансов»		С 29.11.2023 года по 05.12.2023	2026		
31.	Полякова Людмила Викторовна	«Инновационные методы и технологии обучения математике в условиях реализации ФГОС»	Математика	С 27 ноября 2023 года по 20 декабря 2023	2026		
		«Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
32.	Пономарева Елена Геннадьевна	ПП ДПП(диплом) «Библиотечно-педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании» ООО «Профессиональная академия», 72 часа	Педагог-библиотекарь	2022			
		«Эффективные формы и методы библиотечно-педагогической деятельности в образовательном учреждении»		С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
33.	Плугатьева Ольга Николаевна	«Инновационные методы и технологии обучения русскому языку и литературе в условиях реализации ФГОС»	Русский язык и литература	С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		«Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		«Профессиональное развитие педагога системе конкурсного движения: методика подготовки, этапы участия»		С 10 декабря 2024 года по 25 декабря 2024 г			2028

34.	Самойлова Ирина Владимировна	ПП по ДПП (диплом) «Педагогика и методика преподавания изобразительного искусства»	Директор	Январь, 2022			
		ПП по ДПП(переподготовка САР и ПРО) «Учитель классов интегрированного обучения»		2015			
		ПП по ДПП (диплом) «Менеджмент в сфере образования»		С 26 июня 2020 года по 19 августа 2020 года			
		ПП по ДПП(диплом) «Педагогика и методика начального образования»		2014			
		«Финансовая культура в образовательной организации : современный технологии управления»		С 25 сентября 2024 г .по 28 сентября 2024		2027	
		«Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		«Актуальные вопросы управления общеобразовательной организацией в условиях введения обновленных ФГОС общего образования и реализации ФООП»		С 30 марта 2023 года по 1 апреля 2023 года У 046889	2026		
		«Перевод общеобразовательной организации в эффективный режим работы : повышение качества образования»		С 28 марта 2023 по 6 апреля 2023	2026		
		«Принятие управленческих решений на тренажере «Эффективный руководитель образовательной организации»		С 21 ноября 2024 по 28 ноября 2024 Удостоверение 24678 /327		2027	
		ПП по ДПП(диплом) «Подготовка управленческой команды общеобразовательной организации для повышения эффективности образовательной деятельности»		С 01 апреля 2024 г по 27 ноября 2024		2027	
		«Новые подходы к организации противодействия терроризму»		С 16 июня 2025 по 25 июня 2025 У 074205 от 30 июня 2025			2028
		«Цифровая образовательная среда :особенности организации учебного процесса»		14 ноября 2022 года			

35.	Савосина Ольга Александровна	ПП по ДПП (диплом) «Социальная педагогика»		2022			
		ПП по ДПП (диплом) «Педагог-организатор»	Педагог-организатор	2023			
		ПП по ДПП (диплом) «Дополнительное образование детей и взрослых»		2024			
		«Организация деятельности педагога-организатора»		С 07.августа 2025 г. по 28 августа 2025			2028
36.	Старикова Анастасия Юрьевна	ДПП ПП (диплом) «Педагогика и методика преподавания математики»	Математика	С 25 июля 2023 года по 13 сентября 2023 года	2026		
		«Актуальные вопросы преподавания финансов»		С 29 11.2023 года по 05.12.2023	2026		
		«Организация деятельности педагога-дефектолога в образовательном учреждении с учётом требований ФГОС»	Педагог-дефектолог	С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
37.	Этманова Алина Дмитриевна	ПП ДПП(диплом) «Педагогика и методика преподавания английского языка. Квалификация-учитель английского языка»	Отпуск	2022			
38.	Учаева Наталья Александровна	« Школа современного учителя. Развитие естественно-научной грамотности»	Химия, биология	2022			
		« Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		«Инновационные методы и технологии обучения химии и биологии в условиях реализации ФГОС »		С 11 марта по 02 апреля 2025 ФДУ№02042513			2028
		« «Принятие управленческих решений на тренажере «Эффективный руководитель образовательной организации»		С21 ноября 2024 по 28 ноября 2024 Удостоверение 24678 /327		2027	
		ПП по ДПП (диплом) «Подготовка управленческой команды общеобразовательной организации для повышения эффективности образовательной деятельности»		С 1 апреля 2024 г по 27 ноября 2024		2027	
		ПП по ДПП(диплом) «Менеджмент в сфере образования»		2023	2026		
		Цифровая образовательная среда :особенности организации учебного процесса		25 ноября 2022 года			
39.	Устюжанина	«Содержание и методика преподавания физической культуры в	Физическая	С 31 июля 2025 по 20			2028

	Татьяна Дмитриевна	условиях реализации требований обновленных ФГОС и ФОП»	культура	августа 2025 Уд 26100015762/Э от 20.02.2025			
		«Инновационные методы и технологии адаптивной физической культуры для детей с ОВЗ»		С31 июля 2025 по 20 августа 2025 Уд 26100015763/Э от 20.02.2025			2028
40.	Хлыбова Светлана Николаевна	ПП по ДПП (диплом) Старший вожатый»	вожатый	С 17.07.2025 по 21.08.2025			2028
		«Инновационные методы и технологии обучения биологии в условиях реализации ФГОС »	Биология	ФДУ 1806251 от 18 июня 2025			2028
41.	Цайер Андрей Христьянович	« Учебный предмет «Основы безопасности и защиты Родины: практико-ориентированное обучение»	ОБЗР	С4 сентября по 6 сентября 2024 года		2027	
		« «Обеспечение антитеррористической защищенности объектов образования, здравоохранения и социально-культурного назначения»		С23.06.2025 по 01.07.2025			2028
		ПП по ДПП(диплом) Преподавание основ безопасности жизнедеятельности в общеобразовательных учреждениях		2014			
		« Современные подходы к организации профессиональной деятельности педагога дополнительного образования»	Педагог доп . образования	С 02.08.2025 по 08.08.2025			2028
		« Инновационные методы и технологии преподавания музыки в условиях реализации ФГОС»	музыка	С 27 ноября 2023 года по 20 декабря 2023	2026		
		« «Особенности преподавания предмета «Изобразительное искусство» в условиях введения обновленных ФГОС НОО и ООО»	ИЗО	С 19 июня 2025 г. по 01 июля 2025 , УД 193105161331			2028
42.	Шарапова Галина Викторовна	« Инновационные методы и технологии обучения в начальной школе в условиях реализации ФГОС»	Предметы НОО	С 06 мая по 24 мая 2022			
		« Инновационные методы и технологии основ религиозных культур и светской этики условиях реализации ФГОС»		ФДУ №14062411 от 14 июня 2024		2027	
		« Цифровая образовательная среда :особенности организации учебного процесса»		25 ноября 2022 года			
43.	Щербин Артем Александрович	« Актуальные вопросы преподавания финансов»	История, обществознание	С 29 11.2023 года по 05.12.2023	2026		
		«Молодой учитель в условиях стандартизации и индивидуализации образования»		С 06 августа по 09 августа 2024 года		2027	
		« Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		С 11 марта по 02 апреля 2025			2028

		ПП по ДПП(диплом) «Педагог дополнительного образования»		С30 апреля 2025 по 11 июня 2025 ФДД№1106253			2028
44.	Щетинина Татьяна Владимировна	«Инновационные методы и технологии обучения литературе в условиях реализации ФГОС»	Русский язык Литература	27 августа 2025 Удостоверение ФДУ №2708253			2028
		« Школа современного учителя. Развитие читательской грамотности»		25 ноября 2022			
		« Цифровая образовательная среда :особенности организации учебного процесса»		25 ноября 2022 года			
		« Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
45.	Юрченко Ольга Владимировна	« Инновационные методы и технологии обучения географии в условиях реализации ФГОС»	География	С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		« Инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях реализации ФГОС»		С 11 марта по 02 апреля 2025			2028
		КПК « Актуальные вопросы преподавания финансов»		С 29 11.2023 года по 05.12.2023	2026		
		ПП ДПП (диплом) «Математика и информатика: теория и методика преподавания в образовательной организации		С 24 октября 2022г по 12 апреля 2023 года			
		ПП ДПП (диплом) «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»		С 28 июля 2023 года по 01.сентября 2023 года			
46.	Яшина Галина Анатольевна	« Инновационные методы и технологии преподавания истории в условиях реализации ФГОС»	История Обществознание	С 27 ноября 2023 года по 20 декабря 2023	2026		
		« Инновационные методы и технологии обучения обществознанию в условиях реализации ФГОС»		С 30 июня 2025г. по 06августа 2025г.			2028

		« Школа современного учителя. Развитие читательской грамотности»		2022			
		« Цифровая образовательная среда :особенности организации учебного процесса»		25 ноября 2022 года			
		« Актуальные вопросы преподавания финансов»		С 29.11.2023 года по 05.12.2023	2026		

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью:

количество листов 99

Директор

МАОУ «Образовательный центр № 4»

/И. В. Самойлова/

