

Утверждаю:

От работодателя

Директор МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа»

 Каруна Г.Е.
« 19 » февраля 2021г.



Согласовано:

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа»

 Козырева О.И.
« 19 » февраля 2021г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа»
Ракитянского района Белгородской области

На период с «19» февраля 2021г. по «18» февраля 2024г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«19 » февраля 2021г. (протокол № 1)

Уведомительная регистрация проведена
управлением экономического развития
администрации Ракитянского района

« 15 » февраля 20 21 года

Регистрационный номер А-21-37



(Ф.И.О.)

Староб Е.В.

(подпись)



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. **Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор:** директор, Каруна Галина Владимировна
2. **Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор:** председатель профсоюзной организации Козырева Ольга Ивановна
3. **Юридический адрес организации:** 309306, Белгородская область, Ракитянский район, с. Илек-Кошары, ул. Школьная, д.1
4. **Телефон представителя работодателей:** сот. 89507183726; 8(47245)21125
5. **Телефон представителя работников:** 89511335805
6. **Вид экономической деятельности:** Образование
7. **Численность работников организации:** 43 человека
8. **Наличие приложений к коллективному договору (наименование)**

Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение 2 Положение об оплате труда;

Приложение 3 Положение о распределении стимулирующих выплат;

Приложение 4 Перечень работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

Приложение 5 Перечень профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств;

Приложение 6 Перечень должностей и профессий и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день;

Приложение 7 Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда;

Приложение 8 Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

Приложение 9 Соглашение по охране труда

Приложение 10 Протокол общего собрания работников

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	7
3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	14
4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	22
5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	27
6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	29
7	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	33
8	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	35
9	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	37
10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	41
11	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	44
12	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	44
13	ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	47

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области (МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы;

Соглашение между управлением образования администрации Ракитянского района и Ракитянской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Каруны Галины Владимировны (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Козыревой Ольги Ивановны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и 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.

1.5. Действие коллективного договора регламентируется ст.43ТК РФ.

Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами 19 февраля 2021 года, и действует по 18 февраля 2024 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Продление осуществляется путем подписания дополнительного соглашения между сторонами, которое является приложением к ранее заключенному договору.

Продляется срок действия договора в том же порядке, в котором он заключался (в ходе переговоров между сторонами).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников независимо от того, состоят ли они членами профсоюза или нет.

1.6. 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.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в пятидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 7 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. 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, не предоставление 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.

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

- 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.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них 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, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, 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 соглашением между управлением образования администрации Ракитянского района и Ракитянской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы 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, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

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, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования 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 Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.2.7. 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.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. 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.

2.2.10. 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.

2.2.11. 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 рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

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 только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 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.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве одного процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

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.

2.2.13. В соответствии со статьёй 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работников, совмещающих работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- работников, имеющих почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работников, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет (или не менее двух лет до выработки 25-летнего специального

педагогического стажа, дающего право на назначение досрочной пенсии по старости).

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (2 часа в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

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

2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей – по Белгородской области;

200 рублей – за пределы Белгородской области;

500 рублей – при командировании в города федерального значения Москву и Санкт-Петербург.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности, а также в субъекты Российской Федерации, отнесенные к Дальневосточному федеральному округу, увеличивать размер суточных на 40%.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.19. 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 работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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 течении 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 четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.2.20. 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.

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

2.2.22. Не смотря на то, что принято решение о сокращении штата работников, не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации:

- с беременными женщинами;
- с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
- с одинокими матерями, отцами, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида до 18 лет).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации 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 обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом 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 определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, 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.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

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

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

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 объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.3. 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 пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к

приказу № 1601, 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 объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.1.4. 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.

3.1.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьёй 320 ТК РФ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

3.1.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.8. 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 последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается

один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для 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.

3.1.13. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.14. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.1.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в 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, а также в других случаях, определённых статьёй 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 и дошкольных групп в целом.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две 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 и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.19. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда - 7 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет 3 календарных дня.

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 коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

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

3.1.21. На основании листка нетрудоспособности 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.

3.1.22. 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, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом 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 подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

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

3.1.23. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- рождения ребёнка – 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 10 календарных дней;
- иные случаи.

3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

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.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца:

- за первую половину месяца 25 числа каждого месяца;
- окончательный расчет за месяц 10 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.1. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный 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.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации,

соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что 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;

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

4.3. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2021 года в сумме 12792 рубля в месяц, при условии полного отработанного месяца (в соответствии со статьями 8,9,49 ТК РФ, в соответствии со статьей 3 Федерального закона от 29 декабря 2020 года №473-ФЗ).

Начиная с 2022 года устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

4.3.1. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а

также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

- *другие случаи.*

4.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 30% от базового оклада.

4.10. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации:

- за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере – 3000 рублей;

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере 500 рублей.

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

4.11. 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 147 ТК 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.

4.12. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется до 30% средств фонда заработной платы:

4.12.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить до 5% из общего объёма средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера.

4.12.2. На выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с критериями эффективности работы заместителя руководителя.

4.12.3. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

4.12.4. Учителям, другим педагогическим 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 за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.14. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и

другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению.
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

4.15. 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 СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

4.16. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на один год; по окончании длительной болезни на 1 год; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на один год.

4.17. 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.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

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

5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений

уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.7. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ

и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.9. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.11. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.12. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.13. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.15. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.12.17. Обеспечивает включение в коллективный договор мероприятия по улучшению условий и охране труда, в том числе мероприятия по организации проведения физкультурно – оздоровительных мероприятий по выполнению видов испытаний комплекса ГТО на основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 июня 2014 года №375н « О внесении изменений в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровня профессиональных рисков».

6.2.18. Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующей сертификацией работ и по результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах, что является основанием для предоставления работникам соответствующего вида и объема гарантий и компенсаций.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и

коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.7.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.7.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.7.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.7.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

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;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- 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;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- 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;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 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, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём 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 и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с

проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации

по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

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

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации(без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступить инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи(телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др.,а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.1.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 2 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 8 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 2 раза в год в течение не менее 2 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 календарных дней, заместителям председателя – 2 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации – 1 календарный день.

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа».

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами 19 февраля 2021 года, и действует по 18 февраля 2024 года.

12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

12.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

12.9. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

12.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется

работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.13. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение № 2 – Положение об оплате труда;

приложение № 3 – Положение о распределении стимулирующих выплат;

приложение № 4 – Перечень работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

приложение № 5 – Перечень профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств;

приложение № 6 - Перечень должностей и профессий и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день;

приложение № 7 - Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда

приложение № 8 - Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

приложение № 9 - Соглашение по охране труда

приложение № 10 - Протокол общего собрания работников

От работодателя

Директор МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа»

_____ Каруна Г.В.

« 19 » февраля 2021г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа»

_____ Козырева О.И.

« 19 » февраля 2021г.

Приложение № 1 к Коллективному договору

Приняты: На общем собрании трудового коллектива Протокол № 1 от 19 февраля 2021г.	Согласованы: Президент ПК Козырева О.И. 19 февраля 2021г.	Утверждены: Директор МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа» Каруна Г.В. Приказ № 42 от 19 февраля 2021г.
--	---	---

Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального общеобразовательного учреждения «Илек - Кошарская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- образовательное учреждение (организация) - учреждение, действующее на основании устава общеобразовательного учреждения (далее - образовательное учреждение, учреждение);
- педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;
- представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, Уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;
- выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым

законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;
- работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником;
- персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника;
- обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

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

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

Раздел 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА

2.1. Трудовая деятельность в МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа» организуется и осуществляется, исходя из следующих основных принципов:

- законности;
- обязательности для всех Работников решений Работодателя и в пределах их компетенции;
- подконтрольности и подотчетности деятельности Работников и Работодателя, их ответственности за неисполнение, либо ненадлежащее исполнение своих обязанностей;
- равного доступа к занятию вакантных должностей в соответствии со способностями и профессиональной подготовкой каждого;
- социальной защищенности Работников;
- стабильности кадров.

2.2. Работодатель и Работник в качестве принципов своих взаимоотношений исходят из готовности Работников:

- понимать стоящие перед образовательным учреждением задачи как стратегического, так и текущего характера;
- связывать личные интересы с интересами школы;
- полностью разделять и поддерживать выдвигаемые учреждением ценности и корпоративные интересы;
- принимать ответственность и риск за дела учреждения, экономические результаты его деятельности, успех и неудачи.

2.3. Работодатель вправе не принимать неблагоприятных для Работника мер и решений, осуществление которых зависит, согласно настоящим Правилам, от встречного исполнения Работником принципов, указанных в п.2.2.

2.4. Трудовая деятельность Работника регулируется Трудовым кодексом РФ, Уставом школы, коллективным договором, трудовым договором, внутренними нормативными локальными актами.

2.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий), проводимых с обучающимися. Конкретные должностные обязанности

педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяются соответствующим локальным нормативным актом школы, с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (Статья 47, ч.6).

Раздел 3. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ

3.1. Порядок приема на работу:

3.1.1 Заботники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) с работодателем.

3.1.2. Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме (ч. 1 ст.80 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в учреждении у работодателя, другой – у работника.

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

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

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

3.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст.331 ТК РФ и ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, или сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде) за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования, выданную порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии

противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. ст. 213 ТК РФ).

Прием на работу в образовательное учреждение без предъявления перечисленных документов не допускается. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, обязательное предъявление которых не предусмотрено законодательством.

3.1.8. К педагогической деятельности **не допускаются** лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в силу законодательным приговором суда (абз.2 ч.2 ст.331 ТК РФ);

- имеющие или имевшие судимость, подвергшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психологическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст.331 ТК РФ (абз.3 ч.2 ст.331 ТК РФ);

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ст. 331 ТК РФ (абз.4 ч.2 ст.331 ТК РФ);

- признанные нетрудоспособными в установленном федеральном законе порядке (абз.5 ч.2 ст.331 ТК РФ);

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (абз.6 ч.2 ст.331 ТК РФ);

3.1.9. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, **не допускаются лица**, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем, четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст. 351.1 ТК РФ.

3.1.10. **Могут быть допущены** к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, о допуске их к педагогической деятельности (ч.3 ст. 331 ТК РФ):

- лица, указанные в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям.

3.1.11. **Могут быть допущены** к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, о допуске их к

соответствующему виду деятельности: лица, указанные в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям.

3.1.12. Отстраняются от работы (не допускаются к работе) работники в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты

и социального обслуживания при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

3.1.13. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется Работодателем, за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (4 ст. 65 ТК РФ).

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

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ «Об образовании в РФ»).

3.1.15. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.1.16. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным,

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

3.1.17. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст.66 ТК РФ), за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек или сведений о трудовой деятельности, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.1.18. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении, за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности, за исключением случаев, если в

соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

3.1.19. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (форма Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку, за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

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

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

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной подписью 9при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

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

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

3.2. Гарантии при приеме на работу:

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

3.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление

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

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

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

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

3.2.6. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

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

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

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

3.3.3. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом Работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке Работника.

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

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

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

3.3.6. Исполнение Работником обязанностей временно отсутствующего Работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия Работника, которому Работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 151 ТК без освобождения от основной работы.

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

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4. Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

Раздел 4. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Прекращение трудового договора:

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

4.1.3. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

После истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу.

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

4.1.8. Увольнение по результатам аттестации Работников, а также в случаях сокращения численности штата Работников учреждения допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

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

- исключение из штатного расписания соответствующей должности;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

4.1.9. Трудовой договор с учителем не может быть расторгнут до конца учебного года, в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии.

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

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

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

Если аморальный проступок совершен Работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой Работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленные ст.ст.192, 193 ТК РФ.

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

4.1.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

4.1.14. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним окончательный расчет.

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

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, или форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

4.1.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке (форма Т-2) и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

Раздел 5. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКА

5.1. Работодатель принимает на себя обязательства обеспечить каждому работнику гарантии его занятости при условии выполнения работником взятых на себя обязательств, готовности повышать производительность и качество работы и соблюдения требований, изложенных в настоящих Правилах.

5.2. С целью обеспечения гарантий занятости работодатель может прекратить набор новых работников, если производственная деятельность предприятия может быть обеспечена наличным штатом сотрудников.

Раздел 6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

6.1. Работник имеет право:

- 6.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 6.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 6.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 6.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 6.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 6.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»;
- 6.1.8. на объединение в общественные профессиональные организации, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 6.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 6.1.10. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 6.1.11. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6.1.12. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 6.1.13. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 6.1.14. на защиту своих персональных данных от несанкционированного использования;
- 6.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, коллективным договором, трудовым договором и законодательством Российской Федерации.

6.2. Работник обязан:

- 6.2.1. Работать честно и добросовестно, соблюдать свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего распорядка и дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- 6.2.2. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне. Добиваться повышения производительности труда, выполнения установленных производственных заданий, всемерно внедрять новую технику и технологию, научные приемы и методы работы;
- 6.2.3. Систематически повышать свой профессиональный уровень (Статья 48, ч.1, п.7);
- 6.2.4. Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать Работодателю;
- 6.2.5. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными

инструкциями, утвержденными работодателем на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

6.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

6.2.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

6.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством, настоящими Правилами;

6.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

6.2.8. экономно и рационально расходовать энергию и другие материальные ресурсы работодателя;

6.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся;

6.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся, а также к родителям и посетителям школы;

6.2.11. своевременно сообщать работодателю об изменении паспортных данных, места проживания и контактного телефона в течение месяца после их изменения;

6.2.12. заранее предупреждать администрацию учреждения по телефону или письменно о всех случаях невозможности приступить к трудовым обязанностям;

6.2.13. получать предварительное разрешение представителя работодателя на прекращение трудовой деятельности до окончания рабочего дня;

6.2.14. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

6.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

6.3.1. на выбор учебников, учебных пособий и материалов в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

6.3.2. на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

6.3.3. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении, включая право на участие в разработке основных образовательных программ;

6.3.4. на выбор педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

6.3.5. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

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

6.3.7. на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

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

6.3.9. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями,

законодательством Российской Федерации.

6. 4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

- 6.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 6.4.2. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся; следовать требованиям профессиональной этики;
- 6.4.3. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других форм методической работы;
- 6.4.4. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- 6.4.5. осуществлять общение с родителями (лицами, их заменяющими);
- 6.4.6. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;
- 6.4.7. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

6.5. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- самовольно отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;
- не допускать учащихся на урок (занятие), кроме случаев нахождения учащегося в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации.

6.6. Работникам образовательного учреждения в помещениях и на территории образовательного учреждения запрещается:

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

Раздел 7 ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1. Работодатель имеет право:

- 7.1.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в предел полномочий, предусмотренных уставом учреждения;
- 7.1.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 7.1.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;
- 7.1.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- 7.1.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 7.1.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 7.1.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

7.1.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) 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 (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): 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.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

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

7.2.3. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

7.2.4. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

7.2.5. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.6. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.2.7. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

7.2.8. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые пол месяца: за первую половину месяца 25 числа каждого месяца
окончательный расчет за месяц 10 число каждого месяца.

7.2.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

7.2.10. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

7.2.11. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

7.2.12. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.2.13. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

7.2.14. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- 7.2.15. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;
- 7.2.15. Создавать условия для непрерывного повышения квалификации Работников;
- 7.2.16. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- 7.2.17. Обрабатывать персональные данные Работника в соответствии с требованиями действующего российского законодательства;
- 7.2.18. Формировать в электронном виде сведения о трудовой деятельности Работников и представлять их для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- 7.2.19. По письменному заявлению Работника исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, если работник выявит неверную или неполную информацию в сведениях о своей трудовой деятельности;
- 7.2.20. Предоставлять Работнику, в том числе и бывшему, сведения о его трудовой деятельности по его заявлению на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.
- 7.2.21. Исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

Раздел 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

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

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

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

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

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда восстановлению Работника на прежней работе;
- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника.

8.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой Работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

8.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

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

8.7. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат. Материальная ответственность Работника исключается в случаях возникновения ущерба, вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

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

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

Раздел 9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

9.1. Режим рабочего времени:

9.1.1. В учреждении устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу для работников школы, с одним выходным днем: воскресенье;
- для работников детского сада в структуре образовательного учреждения пятидневная рабочая неделя с понедельника по пятницу с двумя выходными днями: суббота и воскресенье;

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

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

9.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (педагогической нагрузки) - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за

ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

9.1.5. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов, склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

9.1.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры- преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения, при условии закреплении данного права в коллективном договоре.

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

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

9.1.10. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке:

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

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

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения занимающих следующие должности: директор, заместитель директора, делопроизводитель, секретарь (исходя из 40-часовой рабочей недели) (ст.91 ТК РФ).

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

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

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

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

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

9.1.15. Режим работы Работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

9.1.16. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории

работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. О введении суммированного учета рабочего времени издается соответствующий приказ.

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

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

9.1.18. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

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

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

9.2. Установление учебной нагрузки учителей:

9.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и *учебным программам*, обеспеченности кадрами, другими условиями работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Изменение условий трудового договора производится в порядке ст.74 ТК РФ с письменным уведомлением педагогических работников за два месяца. Определение объема учебной нагрузки учителей производится отдельно по полугодиям.

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

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

9.2.4. Увеличение учебной нагрузки учителей может осуществляться в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник.

9.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей может осуществляться в случае восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку в установленном законодательством порядке.

Возложение обязанностей ведения дополнительной педагогической нагрузки осуществляется в порядке, предусмотренном ст.60.2 ТК РФ.

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

Любые изменения условий трудового договора производятся в порядке, установи ст.74 ТК РФ.

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

9.2.7. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случаях простоя (временной **приостановки** работы по причинам экономического, технологического, технического организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

9.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

9.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом предложений методического объединения учителей.

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

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

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

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

9.3. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

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

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 11:45 до 12:30.

9.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

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

9.3.5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается для разных категорий работников в соответствии с действующим законодательством, но не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам образовательного учреждения, в соответствии с действующим законодательством, предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

9.3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятых на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда и работникам с ненормированным рабочим днем.

9.3.7. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

9.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел 10 ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

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

- объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений. Распределение и установление размера премий осуществляется соответствующей комиссией по представлению руководителя образовательного учреждения.

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

Раздел 11 . ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЕЕ НАРУШЕНИЕ

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

- замечание:

- выговор:

- увольнение по соответствующим основаниям.

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

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин

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

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

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации

- работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

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

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

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

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

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

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до каждого работника под личную роспись. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте, на сайте.

12.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст.ст. 190, 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Приложение № 2 к Коллективному договору

Приняты: На общем собрании трудоового коллектива Протокол № 1 от 19 февраля 2021г.	Согласованы: Председатель ПК Козырева О.И. 19 февраля 2021г.	Утверждены: Директор МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа» Каруна Г.В. Приказ № 42 от 19 февраля 2021г.
---	--	---

Положение

**об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

Настоящее положение оплаты труда разработано для муниципального общеобразовательного учреждения «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа», реализующего программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – общеобразовательная организация), и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации названных программ, и прочего персонала (административного и учебно-вспомогательного).

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 8, 99 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановления Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования».

Новая система оплаты труда работников муниципальной общеобразовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года № 160 «О

нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим постановлением.

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K – поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской области;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательным организациям самостоятельно;

У – количество учащихся в общеобразовательной организации.

2. Формирование и распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций

2.1. Орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательной организации) формирует фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в разрезе каждой общеобразовательной организации в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \text{ФОТ} \times Др,$$

где:

ФОТстр – фонд стимулирования руководителей общеобразовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

Др – стимулирующая доля ФОТ руководителя общеобразовательной организации – до 5 процентов.

Рекомендуемый размер доли – до 5 процентов от фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций (размер устанавливается органом местного самоуправления).

2.2. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя) при органе местного самоуправления (учредителе общеобразовательной организации), в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты руководителям делятся на две группы:

– стимулирующие выплаты за эффективность по результатам труда (приложение № 1 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных муниципальных общеобразовательных организаций Ракитянского района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования);

– стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

1) за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» – в размере 3000 рублей;

2) за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный

работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере – 500 рублей.

В случае если руководитель одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Кроме того устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и его полномочия формируются и утверждаются нормативно-правовым актом органов местного самоуправления.

В состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциации попечителей, представители средств массовой информации, территориальной профсоюзной организации работников народного образования, профессиональных объединений работодателей, родителей и других общественных организаций.

Руководители органов управления образованием представляют в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей общеобразовательных организаций.

Руководители общеобразовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает решение о стимулировании руководителей в установленном порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей оформляется протоколом.

На основании данного протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителя общеобразовательной организации.

Стимулирующие выплаты руководителям общеобразовательных организаций района устанавливаются решением совета управления образования.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

3.1. Общеобразовательная организация самостоятельно распределяет фонд оплаты труда общеобразовательной организации, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш},$$

где ш – стимулирующая доля $\text{ФОТ}_{\text{оо}}$.

Рекомендуемый диапазон ш – до 30 процентов. Оптимальное значение – 30

процентов.

Значение π определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбувп} + \text{ФОТбоп},$$

где:

ФОТбауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбувп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле:

$$V_{\text{бпп}} = \text{ФОТб} \times \pi,$$

где π – доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда.

Рекомендуемое оптимальное значение π – до 70 процентов. Значение π определяется самостоятельно общеобразовательной организацией.

$$\text{ФОТб} \pi = \text{ФОТ буч.} + \text{ФОТбппп},$$

где:

ФОТбуч – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТбппп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

4. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), общеобразовательной организации

4.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ уч} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТстуч.},$$

где:

ФОТстуч – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

$$\text{ФОТстуч.} = \text{ФОТуч} \times \text{ст},$$

где:

ст – доля стимулирующей части ФОТстуч, которая составляет до 30 процентов. Рекомендуемое оптимальное значение ст – 30 процентов. Значение устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

4.2. ФОТбуч – состоит из общей и специальной частей.

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} + \text{ФОТвнуз},$$

ФОТо состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз).

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

– должностной базовый оклад (на основе установленной категории) и не зависит от количества учеников в классе, а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):

- за сложность предмета;
- за превышение нормативной наполняемости класса;
- за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;
- за работу в коррекционных классах;
- за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;
- за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;
- за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;

– за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;

– педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

4.2.2. ФОТнз включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методике.

Рекомендуемое значение ФОТнз – до 15 процентов.

Соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется общеобразовательной организацией самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы.

4.2.3. ФОТвнуз – фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций.

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

– специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложениям № 3 и № 5 к Методике;

– гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению № 6 к Методике.

4.3. ФОТстуч – Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень;
- поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно приложению № 2 к Методике.

4.4. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

5. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обаз.} = \text{Оу} \times (1 + (\text{К1} + \text{К1}(\text{к}) + \text{К2} + \text{К3} + \text{К4} + \text{К5} + \text{К6} + \text{К7} + \text{К8} + \text{К9} + \text{К10} + \text{К11})),$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике;

К1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и поселках городского типа; количество человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, установлено приложением № 9 к Методике).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К1} = \frac{\text{фактическое количество учащихся} - 1}{25 \text{ человек или в соответствии с приложением № 9}} - 1$$

К2 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года № 26).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К2} = \frac{\text{фактическое количество учащихся} - 1}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

К3 – 0,25 за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

К4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая

концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

– 0,2 – 1 – 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

– 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

– 0,10 – история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;

– 0,05 – право, экономика, технология, астрономия, труд.

Для предметов: музыка, основы безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно - нравственной культуры народов – коэффициент $K_4 = 0$;

$K_5 = 0,20$ за работу в коррекционных классах;

$K_6 = 0,10$ за реализацию в общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

$K_7 = 0,20$ за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

$K_8 = 0,12$ за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

$K_9 = 0,70$ – всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в общеобразовательной организации, в том числе:

– 0,70 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,75 – для общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,25 – для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся от 900 человек;

– 0,45 – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся до 900 человек, (за осуществление дистанционного обучения – 0,12);

– 0,35 – 0,25 – для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся до 900 человек;

$K_{10} = 0,20$ – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

$K_{11} = 0,40$ – педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

5.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПуч. = Обаз./18 \times Фч + Днз + Двнуз + Дсп + Дст,$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 Методики;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, рассчитывается по формуле:

$$\text{Днз} = \text{Оу} / 18 \times \text{Чнз},$$

где:

Днз – дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чнз – количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе до 2 часов за осуществление функций классного руководителя);

Двнуз – оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 – 9 классов, в порядке апробации для 10 – 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле:

$$\text{Двнуз} = \text{Оу} * 2,0 / 18 \times \text{Чвнуз},$$

где:

Двнуз – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

2,0 – коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава в общеобразовательных организациях – базовых школах под эгидой Российской Академии наук;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз – количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с Федеральным государственным

образовательным стандартом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум.

Рекомендуется:

- в 1 классах – до 2 часов в неделю;
- во 2 – 4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;
- в 5 – 9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;
- в 10 – 11 классах – до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе общеобразовательной организации, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя;

Дсп – специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в приложениях № 3, № 5, № 6 к Методике;

Дст – стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 6 к Методике.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся – до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

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

10. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

– при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

– при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

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

11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

12.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (кpi) всех категорий.

12.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и

соревнованиях;

- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя;
- соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

12.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

12.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами общеобразовательной организации.

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации приводится в приложении № 2 к Методике.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

- 1). стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;
- 2). стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

– за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере – 3000 рублей;

– за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере 500 рублей.

В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат).

Кроме того устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

12. Порядок отнесения государственных и муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

14.1. Государственные и муниципальные общеобразовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

14.2. Отнесение организаций образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Таблица 1

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня		20
7.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	30
8.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной организации, общежития и другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек; от 100 до 200 человек; свыше 200 человек	20 30 50
0.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
1.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
2.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
3.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
4.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
5.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
6.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20

п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
7.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
8.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
9.	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год на сумму свыше 1,0 млн. руб. за год	10 20 50
10.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

13. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

15.1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом исполнительной власти области, органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится общеобразовательная организация, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

15.2. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 14.2 настоящей Методики, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, орган управления образованием по подчиненности общеобразовательной организации определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 14.2 раздела 14 Методики показатели.

15.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методики, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методики, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные организации.

15.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных организаций определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года; по структурным подразделениям дополнительного образования и дошкольного образования – по списочному составу обучающихся (воспитанников) на 1 сентября текущего года. При

этом в списочном составе обучающиеся в структурных подразделениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

15.5. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

15.6. Орган исполнительной власти области, органы местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находятся общеобразовательные организации: относит общеобразовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом вышестоящего органа управления образования области.

15.7. Группы по оплате труда для руководящих работников общеобразовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Таблица 2

п/п	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные лицеи гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

16. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации

16.1. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем общеобразовательной организации.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, коэффициентов за работу в сельской местности, наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей, за руководство общеобразовательной организацией – базовой школой Российской Академии наук).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в

размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя (приложение № 1 к Методике).

Стимулирующая часть по результатам труда должна пересчитываться по итогам полугодий. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПбдир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк}),$$

где:

Обаз – базовый оклад в соответствии с приложением № 7 к Методике;

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации устанавливается локальным актом учредителя в соответствии с таблицами 3 – 4;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

Кб – за руководство общеобразовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук – 0,3;

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

Кк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

**Таблица отнесения школ по группам наполняемости
для школ сельских поселений**

Таблица 4

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Свыше 1001	К = 3,5 – 3,7
группа 901 – 1000 учеников	К = 2,8 – 2,9
группа 701 – 900 учеников	К = 2,4 – 2,7
группа 401 – 700 учеников	К = 1,6 – 1,9

группа 201 – 400 учеников	К = 1,1– 1,8
группа 101 – 200 учеников	К = 0,6 – 1,7
группа до 100 учеников	К = 0,4 – 1,0

16.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных организаций.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной организации в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением № 7 к Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПзам.дир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк}),$$

где:

Обаз. – базовая заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации в соответствии с приложением № 7 к Методике;

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной

организации (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

Кб – за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой Российской Академии Наук – 0,2;

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

Кк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

16.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

14. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

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

Стимулирующая часть по результатам труда работников общеобразовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

Для государственных общеобразовательных организаций:

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на основании положения о распределении стимулирующей части оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

15. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Руководитель общеобразовательной организации формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательной организации и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются локальным правовым актом общеобразовательной организации и (или) коллективным договором, согласно приложению № 7 – 8 к Методике.

16. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а также находящихся на длительном лечении в детских больницах

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,45.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

17. Поправочные коэффициенты для общеобразовательных организаций

Для общеобразовательных организаций на 2019 – 2020 учебный год сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных настоящим постановлением.

18. Поправочные коэффициенты на реализацию государственного образовательного стандарта для всех 1 – 9 классов муниципальных общеобразовательных организаций, в порядке апробации для 10 классов, 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования

Для муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих государственный образовательный стандарт начального общего и основного общего

образования, на 2019 – 2020 учебный год сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося для 1 – 9 классов, в порядке апробации для 10 классов, 11 классов, готовых участвовать в апробации по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных постановлением Правительства Белгородской области.

19. Поправочные коэффициенты к нормативам расходов на одного обучающегося в негосударственных общеобразовательных организациях

Для обучающихся в негосударственных общеобразовательных организациях – автономной общеобразовательной некоммерческой организации «Православная гимназия во имя Святого Благоверного Великого князя Александра Невского № 38» и частной общеобразовательной организации «Православная гимназия во имя святых Мефодия и Кирилла г. Белгорода» – с 1 сентября 2019 года по 31 августа 2020 года сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочного коэффициента, утверждаемого постановлением Правительства Белгородской области.

20. Поправочные коэффициенты к нормативам расходов на одного обучающегося в общеобразовательных организациях, в которых в состав обучающихся входят дети с расстройством аутистического спектра

Для обучающихся детей в общеобразовательных организациях, в которых в состав обучающихся входят дети с расстройством аутистического спектра, с 1 сентября 2019 года по 31 августа 2020 года сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочного коэффициента, утверждаемого постановлением Правительства Белгородской области.

21. Гарантии по оплате труда

При переходе с 1 сентября 2019 года на новую систему оплаты труда у отдельных сотрудников образовательных организаций возможно незначительное уменьшение заработной платы в связи с изменением структуры заработной платы.

При условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения сотрудниками работ по той же квалификации установить им временно на переходный период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, выплачиваемой до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Доплата устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным актом (протоколом, приказом) на период учебного года с 1 сентября 2019 года по 31 августа 2020 года.

Приложение № 3 к Коллективному договору

Принято: На общем собрании трудового коллектива Протокол № 1 от 19 февраля 2021г.	Согласовано: Председатель ПК _____ Козырева О.И. 19 февраля 2021г.	Утверждено: Директор МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа» _____ Каруна Г.В. Приказ № 42 от 19 февраля 2021г.
--	--	---

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда разработано для муниципального общеобразовательного учреждения «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа», реализующего программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации названных программ и прочего персонала (административного и учебно-вспомогательного).

Правовым основанием введения настоящего положения являются статьи 8, 99 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» и в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее **положение** устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам труда работника и пересчитываются по итогам первого и второго полугодия.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда, категориям работников общеобразовательного учреждения: учитель, заместитель директора, директор, вожатая, социальный педагог, психолог, водитель, уборщица, сторож, оператор, секретарь, работник пищеблока и за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется педагогическим и непедагогическим работниками общеобразовательного учреждения пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения по представлению руководителя общеобразовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

1.7. Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых пунктом 4 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

1.8. В начале расчётного периода (по итогам полугодий) определяется денежный вес одного балла. Для этого определяется размер стимулирующей части педагогических работников и сотрудников обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала. При определении размера стимулирующей части директор школы совместно с Управляющим советом делят между двумя категориями работников (педагоги и обслуживающий персонал) стимулирующий ФОТ общеобразовательного учреждения. Денежный вес 1 балла устанавливается путем деления стимулирующей части на общую сумму баллов для каждой категории работников отдельно.

1.9. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии.

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

2.2. Состав комиссии в количестве 5 человек избирается на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информации членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором ОУ.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

2.8. Основная компетенция Комиссии распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утверждёнными критериями.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательного учреждения.

3.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации ОУ для исправления и доработки в 5-тидневный срок.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

3.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям

директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику определяется путём умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников.

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ для учителей, классных руководителей, заместителей руководителя общеобразовательных учреждений Ракитянского района, утвержденным главой администрации района и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогических работников может быть дополнен и изменён с учетом особенностей муниципального образовательного учреждения по предложению школьного Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации. Внесенные изменения рассматриваются и утверждаются на заседании комиссии созданной при управлении образования.

В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников

Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без

Наименование должности	Основание для премирования
	уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	другие
Заместители директоров по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля
	плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 – 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся

Наименование должности	Основание для премирования
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

2. Условия стимулирования

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

Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного характера, устанавливаемых педагогическим и другим работникам общеобразовательных организаций

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах и школах-интернатах *	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20
при наличии комбинированных мастерских;	до 35

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	10
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
За работу с библиотечным фондом учебников в общеобразовательных школах и школах-интернатах, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов и детских домов за ведение бухгалтерского учета по подсобному хозяйству	15
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу, школу-интернат), с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30 % при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за дистанционное обучение)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической	100

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
нагрузки за работу с этими детьми	
Педагогическим работникам за работу по формированию у учащихся навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук)	20
Профессорско-преподавательскому составу за реализацию программ в рамках учебного плана (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук) за 18 часов недельной нагрузки (за фактическое количество рассчитывается пропорционально)	75
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8

* Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам не более 15.

Кабинеты должны отвечать перечню учебного и компьютерного оборудования для оснащения общеобразовательных организаций.

** Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

Гарантированная доплата молодым специалистам, устанавливаемая педагогическим работникам общеобразовательных организаций

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов **)
Гарантированная доплата молодым специалистам*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	30

* Определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области».

** Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

Гарантированные доплаты учителям за выполнение функций наставника, методиста в общеобразовательных организациях

Наименование доплат	Размер доплаты
----------------------------	-----------------------

	(в рублях)
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3 000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2 000

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.

Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности учителя и служит основанием для установления максимальной доплаты.

6. Условия стимулирования.

6.1. Показатели эффективности деятельности учителя.

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в разработке, корректировке и рецензировании образовательных программ	<u>До 2 б.</u> Программы представлены с замечаниями – 0 б. Программы представлены с незначительными замечаниями – 1 б. Программы аргументированы, ведется целенаправленная реализация – 2 б.
		Успешное освоение обучающимися образовательных программ	<u>До 6 б.</u> 1 группа сложности: русский язык и литература, иностранный язык, математика 40-50 % - 3 б. 51-59 % - 4 б. 60-69 % - 5 б. Свыше 70 % - 6 б. <u>До 5 б.</u> 2 группа сложности: история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 кл, ПК, физическая культура 40-50 % - 2 б. 51-59 % - 3 б. 60-69 % - 4 б. Свыше 70 % - 5 б. <u>До 4 б.</u> 3 группа сложности: право, экономика, технология, ИЗО, музыка, ОБЖ До 4 б.

			40-50 % - 1 б. 51-59 % - 2 б 60-69 % - 3 б. Свыше 70 % - 4 б
		Индивидуальная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	<u>До 1 б.</u> Работа ведётся – 1 б. Работа не ведётся – 0 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 9 б.			
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Развитие учебно-методического комплекса	<u>До 5 б.</u> Наличие разработанных дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов образовательной программы.
		Создание оптимальных условий труда в учебном кабинете для качественного проведения образовательного процесса	(физика, химия, информатика, спортзал, мастерская) <u>До 5 б.</u> Остальные кабинеты <u>до 2 б.</u> Наличие плана работы – 1 б. Отсутствие замечаний по соблюдению СанПин – 1 б. Наличие паспорта кабинета - 1 б. Наличие перспективного плана развития кабинета – 1 б. Наличие журнала инструктажа - 1 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 10 б.			
3	Реализация дополнительных проектов	Работа с обучающихся по дополнительному, расширенному, углубленному изучению предмета за рамками тарифицированных часов	<u>До 7 б.</u> Мероприятие - 2 балла Предметная неделя – 5 баллов
		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссий; участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион.уровень); руководство школьным (районным) методическим объединением, депутатская, профсоюзная деятельность, ведение сайта, протоколов педсоветов, ведение протоколов ГТО	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.
		Результативная индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися	<u>До 4 б.</u>

		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта (критерий действителен в течение одного календарного года после обобщения)	<u>До 5 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Районный уровень – 3 б. Областной уровень – 5 б.
		Сопровождение онлайн – мероприятий (Финансовая грамотность, урок Цифры, Проектория)	<u>До 5 б.</u>
		Организация дистанционного обучения	<u>До 3 б.</u>
		Организация внедрения комплекса ГТО	<u>До 3 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 36 б.			
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Результативность прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ЕГЭ	<u>До 5 б.</u> 5 б – 60 % и более от числа участвующих, показавших результат выше среднего районного; 4 б – 40-59 % от числа участвующих, показавших результат выше среднего районного; 3 б – 20-39 % от числа участвующих, показавших результат выше среднего районного; Ниже 20 % - 1 балл (при 100% успеваемости)
		Результативность прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ГИА	<u>До 5 б.</u> 5 б – 60 % и более от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего районного; 4 б – 40-59 % от числа участвующих, показавших качество знаний среднего районного; 3 б – 20-39 % от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего районного; Ниже 20 % - 1 балл (при 100% успеваемости) в традиционной форме 1 балл (при 100% успеваемости)
		Результаты мониторингов	<u>До 5 б.</u> 5 б – 60 % и более от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего областного; 4 б – 40-59 % от числа участвующих, показавших качество знаний среднего областного; 3 б – 20-39 % от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего областного;

			Ниже 20 % - 1 балл (при 100% успеваемости)
		Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. Достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др (призовые места, лауреаты, призеры)	<u>До 8 б.</u> участие: муниципальный уровень – 0,5 региональный уровень – 1 всероссийский уровень – 2 победы: муниципальный уровень – 1 региональный уровень – 2 всероссийский уровень – 4
		Сопровождение обучающихся в исследовательских работах. Достижения обучающихся в исследовательских работах	<u>До 10 б.</u> участие: муниципальный уровень – 1 региональный уровень – 2 всероссийский уровень – 3 победы: муниципальный уровень – 2 региональный уровень – 3 всероссийский уровень – 4
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 35 б.			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Создание условий для комфортной психолого-педагогической среды для обучения воспитанников	<u>До 7 б.</u> Отсутствие жалоб родителей и воспитанников, - 5 б.; наличие благодарностей от родительской общественности в органы управления образованием или в СМИ – 2 б.
		Своевременное информирование родителей об успеваемости обучающихся. Своевременность и качество заполнения электронных журналов, дневников обучающихся в АСУ «Виртуальная школа»	<u>До 5 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 12 б.			
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсе профессионального мастерства «Учитель года»	<u>До 20 б.</u> 20 б – победитель; 15 б – призер; 10 б – участник
		Результативное зафиксированное личное	<u>До 10 б.</u> 10 б – победитель;

	участие в конкурсах профессионального мастерства	7 б – призер; 5 б – участник
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 19 б.</u> Школьного уровня 2 б – выступление с докладом. Районного уровня 4 балла за каждое выступление. Областного уровня 7 баллов за каждое выступление. Всероссийского уровня 10 баллов за каждое выступление.
	Наличие собственных публикаций	<u>До 13 б.</u> 5 б. – публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. – публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках
	Педагог обменивается опытом в ходе открытых уроков, мастер- классов	<u>До 10 баллов</u> <u>5 б.</u> за каждый открытый урок, мастер- класс районного уровня <u>3 б.</u> за каждый открытый урок, мастер- класс школьного уровня
	Реализации проектов, зарегистрированных в АИС «Проектное управление»	<u>До 6 б.</u>
	Участие в работе стажёрской площадки на муниципальном уровне	<u>6 б.</u>
	Своевременное и качественное заполнение необходимых форм для мониторинга результативности всех видов деятельности педагога (анализ входной, промежуточной и итоговой аттестации, контрольных работ, пробных экзаменов) до 2 б.	<u>До 3 баллов, если</u> педагог выполняет все требования на оптимальном уровне; 1 балл –имеются 2-3 замечания за срыв сроков сдачи документов 0 баллов- педагог получает более 3-х замечаний за несвоевременное предоставление документов, а также за некачественное составление.
	Работа с документацией: - журналами; - отчётами, - диагностическими материалами; - составление рабочих программ, календарно-тематического планирования; - учёта проведения занятий в рамках неаудиторной	<u>До 5 баллов</u> <u>если</u> педагог выполняет все требования на оптимальном уровне; 3 балл –имеются 2-3 замечания за срыв сроков сдачи документов 0 баллов- педагог получает более 3-х замечаний за несвоевременное предоставление документов, а также за некачественное составление.

		занятости	
		Выполнение функций лаборанта	<u>До 8 баллов</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 100 б.			
7	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Реализация программы здоровьесбережения (соблюдение светового режима, проветривание, проведение физкультминуток)	<u>До 3 б.</u> при отсутствии замечаний
		Обеспечение соблюдения требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и электробезопасности в образовательном процессе, участие в программе энергосбережения	<u>До 3 б.</u> при отсутствии замечаний
Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 6 б.			
8	Общественная активность	Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссий; участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ; участие в качестве организаторов на ГИА и ЕГЭ; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион. уровень); депутатская деятельность; профсоюзная деятельность; руководитель хора, клуба; руководство практикой студентов, наставничество, руководство школьным (районным) методическим объединением, творческой или проблемной группой, ППЭ, оздоровительным лагерем, ответственный за ведение сайта школы, питания в виртуальной школе	До 8 баллов Школьный уровень – 1 балл Муниципальный уровень- 2 балла Областной уровень –3 балла
Максимально возможное количество баллов по показателю 8 – 8 б.			

9	Трудовая дисциплина	Осуществление подвоза и развоза обучающихся; Дежурство по учреждению; Выполнение административных поручений.	<u>До 4 баллов</u> <u>если</u> педагог выполняет все требования на оптимальном уровне; 2 балла – имеются 2-3 замечания 0 баллов- педагог получает более 3-х замечаний
		Ответственный за безопасность дорожного движения; Ответственный за пожарную безопасность	<u>До 6 баллов</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 9 – 10 б.			

Максимальное количество баллов – 226

6.2. Показатели эффективности

деятельности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Качественная организация внутришкольного контроля	<u>До 10 б.</u> Деятельность заместителя руководителя привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ОУ
		Успеваемость обучающихся по учреждению	<u>До 5 б.</u> (А/В)*100%, где А - число учеников по учреждению, обучающихся без двоек, В - общая численность обучающихся в учреждении 100 % -5 б 95-99% -4 б 90-94 % -3б. 85-89 % - 2б. 80-84% -1 б До 80 %- 0 б.
		Качество знаний обучающихся по учреждению	<u>До 5 б.</u> (А/В)*100%, где А - число учеников, обучающихся на «4» и «5», В - общая численность обучающихся в учреждении Выше 56 % -5 б 41-55% -4 б % -3б. 36-40 % - 2б. 30-35 % -1 б До 29 % - 0 бб.

		Уровень воспитательной работы	<u>До 7 б.</u> Наличие воспитательной программы и планов воспитательной работы – 2 балла Реализация воспитательной программы – 5 балла
		Занятость обучающихся во внеурочное время	<u>До 5 б.</u> При занятости от 60 до 80 % -5 б от 40 до 59 % - 3 б. от 20 до 39 % - 1 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 32 б.			
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета, методкабинета.	<u>До 4 б.</u> Наличие разработанных методических материалов
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 4 б.			
3	Реализация дополнительных проектов	Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др.	<u>До 20 б.</u> 8 баллов – всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ («Учись учиться», творческие группы, эксперимент и др.)
		Организация дистанционного обучения	<u>До 6 б.</u>
		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссий; участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион.уровень); руководство школьным (районным) методическим объединением, депутатская, профсоюзная деятельность и т.д.	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 29 б.			
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	<u>До 5 б.</u> Наличие системы мониторинга результатов по курируемым вопросам, использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса

		<p>Результативность прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ГИА</p>	<p><u>До 10 б.</u> Русский язык + математика</p> <p>Русский язык тестовый балл выше среднего по району 61 % - 5 б. 56-60 % - 4 б. 50 -55 % - 3 б 46-49 % - 2 б 40-45 % - 1 б</p> <p>Математика тестовый балл выше среднего по району 61 % - 5 б. 56-60 % - 4 б. 50 -55 % – 3 б 46-49 % - 2 б 40-45 % - 1 б</p>
		<p>Результативность прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ЕГЭ</p>	<p><u>До 10 б.</u> Русский язык + математика</p> <p>Русский язык тестовый балл выше среднего по району 61 % - 5 б. 56-60 % - 4 б. 50 -55 % - 3 б 46-49 % - 2 б 40-45 % - 1 б</p> <p>Математика тестовый балл выше среднего по району 61 % - 5 б. 56-60 % - 4 б. 50 -55 % – 3 б 46-49 % - 2 б 40-45 % - 1 б</p>
		<p>Результаты мониторингов</p>	<p><u>До 5 б.</u> 5 б – 60 % и более от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего областного; 4 б – 40-59 % от числа участвующих, показавших качество знаний среднего областного; 3 б - 20-39 % от числа участвующих, показавших качество знаний выше среднего областного; Ниже 20 % - 0 баллов</p>
		<p>Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.</p>	<p><u>До 7 б.</u> В (участие)= 1*x + 2*y+ 3*z, где x – количество мероприятий муниципального уровня; y – количество мероприятий</p>

			<p>регионального; уровня, z – количество мероприятий всероссийского уровня.</p> <p>В (участие): муниципальный – 1 региональный – 2 всероссийский- 3</p> <p>В= 1-3 – 2б. В=4-7 – 3б. В=8-11– 4б. В= 12-16–5б. В= 17-21–6б. Свыше 22 – 7б.</p>
		Результативность работы с талантливой молодежью	<p><u>До 20 б.</u> А= 0-5 – 15 б. А=6-10 – 16 б. А=11-20– 17 б. А= 21-40–18 б. А= 41–50–19 б. А= более 51 – 20 б.</p> <p>А (призовые места): муниципальный – 2 региональный – 4 всероссийский- 6</p> <p>А (призовые места) = 1*x + 2*y + 3*z, где x – количество мероприятий муниципального уровня; y – количество мероприятий регионального уровня, z – мероприятия всероссийского уровня</p>
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 47 б.			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Педагогизация социума	<p><u>До 3 б.</u> Проведение: общешкольных родительских собраний – 1 балл; индивидуальных консультаций– 1 балл; приема населения – 1 балл</p>
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 4 б.			
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Организация участия педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	<p><u>До 15 б.</u> А= 0,5-4 – 7 б. А=5-10 – 8 б. А=11-15 -9 б. А= 16-26 – 10 б. А= 27-37 – 11 б. А=38-48- 12 б. А= 49-59 – 13 б. А= 60-70 – 14 б. А= более 71</p>

		$A = 0,5 * x + 1 * y + 2 * z$, где x – количество мероприятий муниципального уровня; y – количество мероприятий регионального уровня; z – мероприятия областного уровня
	Наличие призовых мест по итогам участия работников учреждения в профессиональных и методических конкурсах различного уровня	<p><u>До 25 б.</u></p> <p>А (призовые места, лауреаты, призеры): муниципальный – 1 региональный – 2 всероссийский – 3</p> <p>А= 0-5 – 20 б. А=6-10 – 21б. А=11-20– 22 б. А= 21-40–23 б. А= 41–50–24 б. А= более 51 – 25 б.</p> <p>А (победы)= $1 * x + 2 * y + 3 * z$, где x – количество призеров на мероприятиях муниципального уровня; y – количество призеров на мероприятиях регионального уровня, z – количество призеров на мероприятиях всероссийского уровня.</p>
	Наличие собственных публикаций	<p><u>До 13 б.</u></p> <p>5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках</p>
	Результативное зафиксированное личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<p><u>До 9 б.</u></p> <p>Очные: 4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. Заочные: 1балл – всероссийский уровень</p>
	Создание условий для профессионального роста педагогов	<p><u>До 13 б.</u></p> <p>Обобщение опыта: школьный уровень – 2 балл районный уровень – 3 балла областной уровень – 4 баллов. Организация работы по обобщению опыта работы – 1 балл Присвоение званий – 2 балла Поощрения педагогов (почетные грамоты, благодарности и др.) – 1 б</p>

		Реализация инновационной образовательной деятельности	<u>До 18 б.</u> Участие в муниципальном эксперименте – 5 б. Участие в региональном эксперименте – 8 б. Участие во всероссийском эксперименте – 10 б.
		Участие в работе, руководство стажёрской площадкой на муниципальном уровне	<u>8 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 101 б.			
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»	<u>До 4 б.</u>
		Организация работы с обучающимися по профилактике правонарушений	<u>До 7 б.</u> Стабильное количество учащихся, состоящих на учете в КДН – 2 балла. Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в КДН- 5 баллов отсутствие- 7 баллов
		Отсутствие детей в возрасте 7-18 лет, проживающих в микрорайоне школы и не обучающихся в нарушение закона	<u>До 3 б.</u> 3 балла – при отсутствии При наличии снятие «штрафных» баллов за каждого не обучающегося ребенка
Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 14 б.			
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	<u>До 3 б.</u> 3б – проведены мероприятия с охватом детей 80-100 % 2 б – проведены мероприятия с охватом детей от 50 % до 79% 1б. проведены мероприятия с охватом детей менее 50 %
Максимально возможное количество баллов по показателю 8 – 3 б.			
ИТОГО			

Максимальное количество баллов – 234

Шкала установления доплат

80% - 100% баллов – устанавливается доплата в размере до 64%;
67% - 79% баллов - устанавливается доплата в размере до 48%;
46% - 66% баллов - устанавливается доплата в размере до 32%;
35% - 45% баллов - устанавливается доплата в размере до 16%.

6.3. Показатели эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	<u>До 2 б.</u> Наличие разработанных материалов
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 2 б.			
2	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Психопрофилактическая деятельность, направленная на сохранение психологического, соматического и социального благополучия обучающихся с учетом требований ФГОС	<u>До 2 б.</u> Мероприятия, отражающие формирование данных показателей с предоставлением разработок мероприятий
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 2 б.			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	<u>До 4 б.</u> Мероприятие - 2 б.
		Оказание психологической помощи учащимся, имеющим нарушения в развитии, обучающимся по адаптированным образовательным программам	<u>До 4 б.</u>
		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта (критерий действителен в течение одного календарного года после обобщения)	<u>До 5 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Районный уровень – 3 б. Областной уровень – 5 б.
		Ведение педагогом собственного сайта, предоставление информации на сайт школы	<u>До 3 б.</u> 3 б – педагог имеет свой сайт; 2 б – педагог регулярно предоставляет информацию на сайт школы; 1 б – педагог не регулярно предоставляет информацию на сайт школы
		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссиях; участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион.уровень);	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.

		руководство школьным (районным) методическим объединением, депутатская, профсоюзная деятельность и т.д.	
		Работа в психолого - педагогическом консилиуме	<u>До 6 б.</u> Выявление детей с нарушениями в развитии и представление на ППк (представление, характеристика, диагностические материалы и справки)
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 21 б.			
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Участие в системе педагогического мониторинга в образовательном учреждении – сопровождение педагогического мониторинга с целью поддержки образовательного процесса	<u>До 2 б.</u>
		Разработка и проведение мониторинга социально-психологической адаптации первоклассников, пятиклассников	<u>Наличие до 2 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 4 б.			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Привлечение родителей к активному участию в проведении просветительских, профилактических, мероприятий по формированию психологической культуры школьников и родителей (лиц, их заменяющих)	<u>До 2 б.</u> Мероприятие - 1 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 2 б.			
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 7 б.</u> Школьного уровня 1 б – выступление с докладом. Районного уровня 3 баллов за каждое выступление. Областного уровня 5 баллов за каждое выступление. Всероссийского уровня 7 баллов за каждое выступление.
		Наличие собственных публикаций	<u>До 8 б.</u> 5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах,

			научных сборниках
		Реализация инновационной образовательной деятельности	<u>До 3 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 18 б.			
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие системы работы с детьми «группы риска»	<u>До 2 б.</u> Наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива, снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям
		Отсутствие правонарушений среди детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями	До 3 б. 90-93% -1 б. 94-97% -2 б. 97-100% -3 б.
		Доля детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями, участвующих в социальных, общественных проектах	До 3 б. 25% и более -1б. 26-49% -2 б. 50% и более -3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 8 б.			
8	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие системы работы с одаренными детьми.	<u>До 3 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 8 – 3 б.			

Максимальный балл – 60

**6.4. Показатели эффективности профессиональной деятельности учителя-логопеда,
учителя - дефектолога**

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	<u>До 2 б.</u> Наличие разработанных материалов
		Разработка методического материала в помощь родителям, детям, педагогам	<u>До 2 б.</u> Методические разработки в помощь детям, родителям, педагогам.
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 4 б.			
2	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Наличие системы и анализ результатов коррекционной работы учителя-логопеда в образовательном учреждении	<u>До 6 б.</u> Наличие системы и анализ результатов коррекционной работы учителя-логопеда в образовательном учреждении – углубленное коррекционно-логопедическое изучение обучающихся, воспитанников на протяжении всего периода обучения. Анализ работы. - 3 б. Наличие коррекционно-развивающей работы в образовательном учреждении, включающей до 30% обучающихся – 3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 6 б.			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	<u>До 2 б.</u> Мероприятие - 1 балла
		Работа в психолого - педагогическом консилиуме	<u>До 6 б.</u> Выявление детей с нарушениями в развитии и представление на ППк (представление, характеристика, диагностические материалы и справки)
		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссиях; участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион.уровень); руководство школьным (районным) методическим объединением, депутатская, профсоюзная деятельность и т.д.	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.

		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта (критерий действителен в течение одного календарного года после обобщения)	<u>До 5 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Районный уровень – 3 б. Областной уровень – 5 б.
		Ведение педагогом собственного сайта, предоставление информации на сайт школы	<u>До 3 б.</u> 3 б – педагог имеет свой сайт; 2 б – педагог регулярно предоставляет информацию на сайт школы; 1 б – педагог не регулярно предоставляет информацию на сайт школы
		Сопровождение обучающихся из закреплённых образовательных учреждений	<u>До 2 б.</u> Наличие договора
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 21 б.			
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Участие в системе мониторинга коррекционно-логопедической помощи в образовательном учреждении	<u>До 8 б.</u> Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – разработка программы и проведение мониторинга с целью результативности работы по исправлению устной и письменной речи
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 8 б.			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Наличие работы с родителями – сотрудничество с родителями по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.	<u>До 6 б.</u> - за каждую консультацию по 0,5 баллу - родительское собрание-1 балл
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 6 б.			
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 7 б.</u> Школьного уровня 1 б – выступление с докладом. Районного уровня 3 баллов за каждое выступление. Областного уровня 5 баллов за каждое выступление. Всероссийского уровня 7 баллов за каждое выступление.

		Наличие собственных публикаций	<u>До 8 б.</u> 5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 15 б.			

Максимальный балл – 60

6.5. Показатели эффективности профессиональной деятельности социального педагога

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	<u>До 2 б.</u> Наличие разработанных материалов – до 2 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 2 б.			
2	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в реализации Программы развития образовательного учреждения, в инновационной и экспериментальной работе	<u>До 3 б.</u> Наличие авторских программ (1 б), внедрение современных пед. технологий (1 б), участие в работе опытно- экспериментальных площадок (1 б)
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 3 б.			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	<u>До 2 б.</u> Мероприятие - 1 б.
		Оказание помощи учащимся, имеющим нарушения в развитии, обучающимся по адаптированным образовательным программам	<u>До 4 б.</u> План работы
		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта (критерий действителен в течение одного календарного года после обобщения)	<u>До 5 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Районный уровень – 3 б. Областной уровень – 5 б.
		Ведение педагогом собственного сайта, предоставление информации на сайт школы	<u>До 3 б.</u> 3 б – педагог имеет свой сайт; 2 б – педагог регулярно предоставляет информацию на сайт школы; 1 б – педагог не регулярно предоставляет информацию на сайт школы

		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссиях; участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион.уровень); руководство школьным (районным) методическим объединением, депутатская, профсоюзная деятельность и т.д.	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 17 б.			
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Участие в системе педагогического мониторинга в образовательном учреждении – сопровождение педагогического мониторинга с целью поддержки образовательного процесса	<u>до 8 б.</u> Проведение диагностической и аналитической работы – 2 б. анализ диагностических данных по детям, состоящим на внутришкольном учете: - по успеваемости обучающихся – 2 б; - по состоянию здоровья – 2 б.; - составление социального паспорта семей – 2 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 8 б.			
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Наличие работы с родителями, сотрудничество по вопросам учебно-воспитательного процесса, формирование рекомендаций в ходе групповой и индивидуальной работы.	<u>До 4 б.</u> участие в родительском всеобуче, в конференциях для родителей – 2 б.; учет работы с родителями по оказанию помощи и поддержки: преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций – 2 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 4 б.			
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 7 б.</u> Школьного уровня 1 б – выступление с докладом. Районного уровня 3 баллов за каждое выступление. Областного уровня 5 баллов за каждое выступление. Всероссийского уровня 7 баллов за каждое выступление.
		Наличие собственных публикаций	<u>До 8 б.</u> 5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 15 б.			

7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Наличие системы работы с детьми из социально неблагополучных семей	<u>До 3 б.</u> Система работы с детьми «группы риска» - наличие плана деятельности, анализа состояния детского коллектива (1 б), снижение количества детей, относящихся к «группе риска» по поведенческим критериям (2 б).
		Обеспечение посещаемость обучающимися ОУ	<u>До 2 б.</u> 2 б. -100% посещаемость кроме отсутствия по уважительным причинам 90 % - 1 б. Ниже 90 % - 0 б.
		Отсутствие правонарушений среди детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями	До 3 б. 90-93%-1 б. 94-97%-2 б. 97-100%-3 б.
		Доля детей из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями, участвующих в социальных, общественных проектах	До 3 б. 25% и более -1б. 26-49% -2 б. 50% и более -3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 11 б.			

Максимальное количество баллов – 60

6.6. Показатели эффективности профессиональной деятельности старшего вожатого

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчёта
1	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы	<u>До 4 б.</u> Наличие воспитательной программы – 1 б. Реализация воспитательной программы – 3 б.
		Организация ученического самоуправления и коллективно-творческой деятельности учащихся	<u>До 4 б.</u> Организация разовых КТД – 1 б. Деятельность органа ученического самоуправления – до 3 б.
		Вовлечение детей с ограниченными возможностями здоровья в коллективно-творческую деятельность	<u>До 2 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 1 – 10 б.			

2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинета и других помещений: стендов, макетов, плакатов и т.д.	<u>До 2 б.</u> Наличие разработанных материалов – до 2 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 2 – 2 б.			
3	Реализация дополнительных проектов	Разработка и участие в дополнительных проектах различных уровней	<u>До 2 б.</u> Мероприятие - 1 б.
		Доля обучающихся, вовлеченных в массово-досуговую деятельность	<u>До 3 б.</u> До 50% - 1 б. 50 -70 % - 2 б. 70-100 % - 3 б.
		Участие педагога в работе экспертных, апелляционных комиссиях; участие в работе предметных комиссий по проверке ГИА и ЕГЭ; работа в составе жюри конкурсов (муниц. и регион.уровень); руководство школьным (районным) методическим объединением, депутатская, профсоюзная деятельность и т.д.	<u>До 3 б.</u> Школьный уровень – 1 б. Муниципальный уровень – 2 б. Областной уровень – 3 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 3 – 8 б.			
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Наличие воспитанников – участников олимпиад, марафонов, конкурсов, соревнований, конференций	<u>До 6 б.</u> А (участие): муниципальный – 0,5 б. региональный – 1 б. всероссийский – 2 б. А= 0-5 – 1б А=6-10 – 2б А=11-20– 3б А= 21-40–4б А= 41–50–5б А= более 51 – 6 б А= 0,5*x + 1*y+ 2*z, где x – количество мероприятий муниципального уровня; y – количество мероприятий регионального; уровня, z – количество мероприятий всероссийского уровня.

		Наличие воспитанников – победителей, призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательских работ, выполненных под руководством старшего вожатого муниципальный – 3б. региональный – 5б. всероссийский – 8б. международный – 12б.	<u>До 12 б.</u> (могут устанавливаться дополнительные баллы при наличии большого количества призовых мест)
Максимально возможное количество баллов по показателю 4 – 18 б.			
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Привлечение родителей к организации и проведению КТД	<u>До 2 б.</u> Мероприятие с привлечением родителей - 1 б.
Максимально возможное количество баллов по показателю 5 – 2 б.			
6	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>До 7 б.</u> Школьного уровня 1 б – выступление с докладом. Районного уровня 3 баллов за каждое выступление. Областного уровня 5 баллов за каждое выступление. Всероссийского уровня 7 баллов за каждое выступление.
		Наличие собственных публикаций	<u>До 8 б.</u> 5 б. - публикация (всероссийского, областного уровня) в газетах и журналах, научных сборниках. 3 б. - публикация (муниципального уровня) в газетах и журналах, научных сборниках
Максимально возможное количество баллов по показателю 6 – 15 б.			
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей «группы риска»	<u>До 2 б.</u>
Максимально возможное количество баллов по показателю 7 – 2 б.			
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	<u>До 3 б.</u> 3б. – проведены мероприятия с охватом детей 80-100 % 2 б. – проведены мероприятия с охватом детей от 50 % до 79% 1б.- проведены мероприятия с охватом детей менее 50 %
Максимально возможное количество баллов по показателю 8 – 3 б.			

Максимальное количество баллов – 60

6.7. Показатели эффективности профессиональной деятельности библиотекаря			
п/п	Наименование критерия	Критерии	Порядок, условия расчета
.	1. Формирование библиотечного фонда	Своевременный учет библиотечного фонда, УМК, для осуществления заказов, полная информация по фонду. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники. Работа по сохранению библиотечного фонда.	До 9 баллов
2.	2. Справочно-библиографическая работа	Ведение тетради учета библиографических справок . Работа с информационным стендом (оформление тематических стендов, информационных справок, в т.ч. по новинкам методической литературы)	До 4 баллов
3	Создание условий для развития библиотечных процессов	Организация постоянно действующих внутришкольных семинаров (библиотечных уроков) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно – библиографического аппарата; встреч с людьми, связанных с литературным творчеством; выступлений на педсоветах, родительских собраниях	1 балл за каждую форму, но не более 3 баллов
		Организация и проведение бесед, обзоров, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся	3 балла
		Проведение открытых мероприятий, семинаров, разработка методических рекомендаций	1 балл за каждый , но не более 3 баллов
		Проведение библиотечно-библиографических уроков для учащихся	3 балла
		Комплектация и обновление библиотечного фонда (позитивная динамика – увеличение доли)	3 балла
		Наличие профессиональной переподготовки и своевременно пройденные курсы повышения квалификации (1 раз в 3 года)	<u>До 3 баллов</u> 3 б – наличие профессиональной переподготовки и своевременно

			<p>пройденные курсы повышения квалификации (1 раз в 3 года) 0 баллов- за не своевременно пройденные курсы</p>
		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта	<p>До 5 баллов Школьный уровень – 1 балл Районный уровень – 3 балла Областной уровень – 5 баллов</p>
4.	Наличие учеников – победителей, призеров, участников олимпиад, марафонов, конкурсов, соревнований, конференций	<p>В (участие): муниципальный – 0,5 б. региональный – 1 б. всероссийский – 2 б. С (призовые места, лауреаты, призеры): муниципальный – 1 б. региональный – 2 б. всероссийский – 4 б. A= 0-5 – 1б A=6-10 – 2б A=11-20– 3б A= 21-40–4б A= 41–50–5б A= более 51 – 6 б A=V+C В (участие)= 0,5*x + 1*y+ 2*z, где x – количество мероприятий муниципального уровня; y – количество мероприятий регионального; уровня, z – количество мероприятий всероссийского уровня. С (победы)= 1*x + 2*y+ 3*z, где x – количество призеров на мероприятиях муниципального уровня; y – количество призеров на мероприятиях регионального уровня, z – количество призеров на мероприятиях всероссийского уровня.</p>	До 6 баллов
5.	Освоение программы для школьных библиотек МАРК-801	<p>Ведение работы по созданию базы. Наличие актуальной базы (создание базы данных школьной библиотеки)</p>	До 7 баллов
6.	Организация деятельности по приоритетным направлениям развития образования	Разработка и реализация краткосрочных проектов, в том числе участие в проектах муниципального уровня	3 балла
		Владение новыми информационными технологиями в библиотечной деятельности	2 балла

7.	Развитие имиджа образовательного учреждения	Подготовка материалов на участие в выставках муниципального, регионального и иных уровнях	2 балла
9.	Нормативно-правовая компетентность, работа с документами до 3	Ведение Инвентарной и суммарной книг. Качество и своевременность оформления документации (информационно – аналитические материалы, отчеты, заявки).	До 3 баллов 3 б – Инвентарная и суммарная книга оформлена качественно и своевременно; 1 б – есть единичные замечания по оформлению; 0 баллов - регулярные нарушения в оформлении инвентарной и суммарной книги

Максимальное количество баллов – 62

6.8. Показатели эффективности профессиональной деятельности программиста

№п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчета
	Высокая эффективность работы по выполнению технических функций обеспечения деятельности учреждения	Организация и проведение мероприятий по изучению работы ПЭВМ для сотрудников, количество обученных сотрудников (семинары, рабочие совещания, консультации)	До 9 баллов
		Качественное обеспечение информационной безопасности, защиты информации от несанкционированного доступа, повреждения или умышленного искажения	До 10 баллов
		Отсутствие срывов занятий и внеурочных мероприятий вследствие неисправности техники и оборудования	5 баллов
		Техническое сопровождение онлайн мероприятий, конференций, онлайн-семинаров и вебинаров, олимпиад, ВПР, государственной итоговой аттестации	10 баллов
		Оперативность и качество	До 6 баллов

		выполнения заявок по устранению технических неполадок компьютерной и копировальной техники	
		Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров и вычислительных систем	5 баллов
2	Трудовая дисциплина	Четкое и своевременное выполнение разовых поручений и распоряжений (в рамках своей компетенции) со стороны представителей администрации учреждения	5 баллов

Максимальное количество баллов – 50

7.Размер стимулирующих доплат педагогическим работникам определяется следующим образом:

1. Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
2. Среднемесячный размер стимулирующей части фонда каждого учреждения делится на общую сумму баллов.
3. Денежный вес (в рублях) каждого балла умножается на сумму баллов каждого работника.

8.Порядок премирования

8.1.Стимулирующая часть ФОТ для учителей, классных руководителей, заместителей руководителя, педагогических работников общеобразовательного учреждения пересчитывается по итогам учебных полугодий.

8.2. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки эффективности профессиональной деятельности учителей, классных руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников общеобразовательного учреждения.

8.3. При определении размера доплат орган самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющий совет), руководствуется соответствующими критериями, утвержденными настоящим положением.

8.4. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющим советом), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

8.5. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющим советом) вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением. Педагогические работники имеют право присутствовать на заседании органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета) и давать необходимые пояснения. Орган самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющий совет) принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета). Решение органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета) оформляется протоколом. На основании протокола руководитель образовательного учреждения издает приказ о премировании. Приказ доводится до сведения учителя, классного руководителя, заместителя руководителя, педагогического работника в недельный срок.

9.Распределение стимулирующей части ФОТ для работников обслуживающего и вспомогательного персонала.

9.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательных учреждений в целях успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

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

9.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителя, являются критерии, отражающие результаты его работы.

9.4. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве деятельности работника и служит основанием для установления максимальной доплаты.

10. Условия стимулирования.

10.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителей, уборщиц, сторожей, операторов, секретарей, лаборантов, заместителей директоров по АХЧ, работников пищеблока общеобразовательных учреждений.

Показатели эффективности профессиональной деятельности завхоза

№ п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчета
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	Обеспечение качественной уборки помещений	5 балла – отсутствие нарушений 2 балл – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение бесперебойной работы пищеблока	5 баллов – отсутствие нарушений 3 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	3 баллов – отсутствие нарушений 2 баллов – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	3 балла – работа выполнена в срок или досрочно 2 баллов – работа выполнена с незначительными нарушениями сроков 0 баллов – работа выполнена с нарушениями установленных сроков
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	3 балла – отсутствие жалоб 2 баллов – не более одной жалобы 0 баллов – 2 и более жалоб
		Отсутствие предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	3 балла – отсутствие 0 баллов – имеются

2	Обеспечение условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в учреждении	Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	3 балла – отсутствие нарушений 2 балла – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	3 балла – отсутствие нарушений 2 балла – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	3 балла – отсутствие нарушений 2 балла – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение условий электробезопасности в учреждении	3 балла – отсутствие нарушений 2 балла – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Обеспечение выполнения техническими работниками всех требований техники безопасности	3 балла – отсутствие нарушений 2 балла – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Отсутствие предписаний органами инспекции	3 балла – отсутствие нарушений 2 балла – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
3	Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	Своевременная постановка на учет материальных ценностей, приобретенных ОУ за счет бюджетных средств	5 балла – отсутствие нарушений 3 балла – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Уровень подготовки учреждения к новому учебному году	До 5 б.

Максимальное количество баллов – 50

Показатели эффективности деятельности сторожа

№п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчета
1	Обеспечение сохранности здания	Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или	До 10 баллов

		попытки хулиганских действий - немедленный вызов наряда полиции и оповещение администрации	
2	Обязательный приём-сдача смены	В начале и конце смены - обход здания изнутри и снаружи с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену работника	7 баллов
3	Обеспечение порядка в здании в вечернее время	Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу и вызовом соответствующих служб.	8 баллов
4	Совмещение обязанностей	В холодное время года: помощь рабочему по ремонту в очистке территории от снега и наледи. В теплое время: помощь в покосе травы и уборке территории, полив цветов и насаждений; помощь в проведении текущего ремонта здания.	До 10 баллов
5	Признание высокого профессионализма	За исполнительскую дисциплину при выполнении работ, входящих в должностные обязанности. Отсутствие жалоб. За высокий уровень исполнительской дисциплины.	5 баллов

Максимальное количество баллов - 40

Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений

№п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчета
1	Высокая организация работы по уборке учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний со стороны участников образовательного процесса на санитарное	5 баллов

		состояние помещений	
		Четкое и своевременное выполнение распоряжений и поручений (в рамках компетенции) со стороны представителей администрации	5 баллов
		Отсутствие случаев утраты имущества учреждения и/или участников образовательного процесса по вине работника	3 балла
		Качественное выполнение работы по уборке помещений в неблагоприятный погодный период (снегопад, ливень и др.)	5 баллов
		Выполнение плана мероприятий по подготовке к новому учебному году	5 баллов
		Обеспечение экономии воды, энергоресурсов, соблюдение установленных лимитов потребления	До 5 баллов
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений правил по охране труда, охране окружающей среды, производственной санитарии и пожарной безопасности.	3 балла – отсутствие нарушений 1 балл – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
		Отсутствие предписаний Роспотребнадзора по санитарному содержанию помещений учреждения	3 балла – отсутствие нарушений 1 балл – не более двух случаев нарушений 0 баллов – 3 и более случаев нарушений
2	Совмещение обязанностей	В холодное время года: помощь рабочему по ремонту в очистке территории от снега и наледи. В теплое время: помощь уборке территории, полив цветов и насаждений; помощь в проведении текущего ремонта здания.	5 баллов
3	Признание высокого профессионализма	Отсутствие обоснованных жалоб на нарушение профессиональной этики и нормы поведения в трудовом коллективе	3 балла – отсутствие нарушений 0 баллов – имеются нарушения

Максимальное количество баллов - 42

Показатели эффективности деятельности рабочего по ремонту

№п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчета
1	Позитивные результаты деятельности	Обеспечение бесперебойной работы водопроводных, канализационных и отопительных сетей на объектах школы	До 8 баллов
		Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	До 10 баллов
		Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	5 баллов
		Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов	2 балла
		Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	До 3 баллов
		Качественное содержание территории	До 3 баллов
2	Трудовая дисциплина	Отсутствие жалоб со стороны администрации школы, родителей, учащихся на неправомерные действия.	3 балла
		Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	До 6 баллов

Максимальное количество баллов - 40

Показатели эффективности деятельности водителя

№п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчета
1	Позитивные результаты деятельности	Высокая эффективность эксплуатации автотранспорта	5 баллов
		Содержание автотранспорта в исправном состоянии, контроль работоспособности и чистоты автомобиля	7 баллов
		Отсутствие перерасхода горюче-смазочных материалов и запасных частей	До 6 баллов
		Самостоятельное выполнение эксплуатационного ремонта	До 10 баллов
		Отсутствие подтвержденных документально случаев нарушения ПДД, штрафов за нарушение ПДД, а также	5 баллов 1 подтвержденный случай – снятие 1 штрафного балла

		ДТП по вине водителя. При наличии - штрафные баллы	
		Качественное ведение путевых листов без замечаний контролирующих органов	4 балла
2	Трудовая дисциплина	Отсутствие обоснованных нареканий на недопустимое обращение в коллективе, некорректное поведение, провоцирование конфликтов. При наличии нареканий	5 баллов
		Четкое и своевременное выполнение разовых поручений и распоряжений (в рамках своей компетенции) со стороны представителей администрации учреждения	3 балла
3	Выполнение работы за пределами рабочего времени	Экскурсии, дежурство в общественных местах	5 баллов

Максимальное количество баллов - 50

Показатели эффективности деятельности повара

№п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчета
1	Создание условий питания, отвечающего современным требованиям	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи (отсутствие замечаний по результатам контроля).	До 3 баллов
		Осуществление организации питания для различных категорий детей (школа, д/сад)	До 3 баллов
		Осуществление отбора проб	4 балла – без замечаний
		Обеспечение диетического питания детей с ОВЗ	3 балла
		Соблюдение условий и сроков хранения и реализации готовой продукции	3 балла
		Наличие категории	3 балла
		Ведение журнала бракеража	До 4 баллов
		Содержание рабочего места, спец. одежды, внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	До 4 баллов
		Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно- разгрузочных работ.	До 4 баллов
		Отсутствие замечаний со стороны	

		проверяющих. Культура обслуживания	
2	Трудовая дисциплина	Отсутствие обоснованных нареканий на недопустимое обращение в коллективе, некорректное поведение, провоцирование конфликтов.	3 балла
		Четкое и своевременное выполнение разовых поручений и распоряжений (в рамках своей компетенции) со стороны представителей администрации учреждения	3 балла
3	Участие в текущем ремонте при подготовке ОУ к новому учебному году	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в образовательном учреждении	До 10 баллов

Максимальное количество баллов - 47

Показатели эффективности деятельности подсобного рабочего

№п/п	Показатели	Критерии	Порядок, условия расчета
1	Позитивные результаты деятельности	Качественное содержание помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН.	До 7 баллов
		Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.	5 баллов
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	До 5 баллов
		Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	До 5 баллов
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	3 балла – отсутствие замечаний 2 балла – не более двух замечаний 0 баллов – 3 и более замечаний

2	Трудовая дисциплина	Отсутствие обоснованных нареканий на недопустимое обращение в коллективе, некорректное поведение, провоцирование конфликтов.	4 балла
		Четкое и своевременное выполнение разовых поручений и распоряжений (в рамках своей компетенции) со стороны представителей администрации учреждения	4 балла
3	Участие в текущем ремонте при подготовке ОУ к новому учебному году	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в образовательном учреждении	До 10 баллов

Максимальное количество баллов - 43

11. Размер стимулирующих доплат определяется следующим образом:

1. Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов).
2. Среднемесячный размер стимулирующей части фонда каждого учреждения делится на общую сумму баллов.
3. Денежный вес (в рублях) каждого балла умножается на сумму баллов каждого работника.

12. Порядок премирования

12.1. Стимулирующая часть ФОТ для работников вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается четыре раза в год (на каждую четверть).

12.2. Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности.

12.3. При определении размера доплат орган самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющим советом), руководствуется соответствующими критериями, утвержденными настоящим положением.

12.4. Перечень критериев может быть дополнен и изменён с учетом особенностей муниципального образовательного учреждения. Внесенные изменения рассматриваются и утверждаются на заседании комиссии созданной при управлении образования и спорта.

12.5. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющим советом), обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления.

12.6. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальным актом общеобразовательного учреждения и (или) коллективным договором.

12.7. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющим советом) вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением. Работники имеют право присутствовать на заседании органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета) и давать необходимые пояснения. Орган самоуправления общеобразовательного

учреждения (управляющий совет) принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета). Решение органа самоуправления общеобразовательного учреждения (управляющего совета) оформляется протоколом. На основании протокола руководитель ОУ издает приказ о премировании. Приказ доводится до сведения работника в недельный срок.

13. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

13.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольной образовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

13.2. Система стимулирующих выплат работникам дошкольной образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда работников дошкольной образовательной организации.

**Первая квалификационная группа «Педагогический персонал»
(воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре,
музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог
дополнительного образования)**

№ п/п	Показатели	Должность	Баллы
1. Общие показатели			
1.1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДОО, реализуемыми образовательными программами	все, относящиеся к педагогическому персоналу	до 5 баллов - периодически идет изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала
1.2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	все, относящиеся к педагогическому персоналу	4 балла - качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации; 2 балла - частичное выполнение мероприятий годового плана ДОО; 0 баллов - не выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, не

			качественное ведение установленной документации
1.3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла - соблюдение; 1 балл - частичное соблюдение; 0 баллов - не соблюдение организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д.
1.4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла - при отсутствии случаев травматизма воспитанников 0 баллов – травматизм зафиксирован
1.5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов- 100 % 3 балла- 90-99% 0 баллов – 80% результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов
1.6.	Руководство районным методическим объединением	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла
1.7.	Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	до 5 баллов
1.8.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла - на уровне ДОО

1.9.	Презентация собственного АПО в открытых формах	все, относящиеся к педагогическому персоналу	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла - на уровне ДОУ публичное выступление (мастер класс, конференция и др.)
1.10.	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	до 5 баллов
1.11.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов - международный и всероссийский уровень, 5баллов - региональный уровень, 3 балла - муниципальный уровень Заочные: 4 балла - международный и всероссийский уровень При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы (не более 20 баллов)
1.12.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	все, относящиеся к педагогическому персоналу	До 4 баллов (член комиссий по аттестации педагогов, ПМПк, жюри конкурсов, творческих, рабочих

			групп)
1.13.	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года»	все, относящиеся к педагогическому персоналу	5 баллов (областной уровень)
1.14.	Наличие звания победителя «Воспитатель года»	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата 5 баллов – федеральный уровень, 4 балла – региональный уровень, 3 балла – муниципальный уровень
1.15.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, областных, муниципальных органов управления в сфере образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов – международный и всероссийский уровень, 5 баллов – региональный уровень, 3 балла – муниципальный уровень Заочные: 4 балла - международный и всероссийский уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год
1.16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла (работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др.)
1.17.	Активное участие в общественной значимой деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	До 5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной

			необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, др.)
1.18.	Предоставление методической, психолого – педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла (работа в консультационных Центрах, охват семей)
1.19.	Наличие высшего педагогического образования (при отсутствии квалификационной категории)	все, относящиеся к педагогическому персоналу	3 балла
2. Специфические показатели			
2.1.	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС ДО, региональным приоритетам развития дошкольного образования	старший воспитатель	5 баллов – соответствие образовательных программ в ДОО, требованиям ФГОС 0 баллов – не соответствие образовательных программ в ДОО, требованиям ФГОС
2.2.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	старший воспитатель	5 баллов – 80-100% 3 балла 60-80% 0 баллов – ниже 60%
2.3.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	старший воспитатель	до 5 баллов
2.4.	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО	старший воспитатель	5 баллов -100% потвердивших заявленной категории
2.5.	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	старший воспитатель	6 баллов- 100 % 3 балла -75-99 % 0 баллов – ниже 75
2.6.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг	старший воспитатель	5 баллов- 100 % охват детей в возрасте от 4 до 7 лет

			дополнительным образованием
2.7.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	старший воспитатель	до 5 баллов своевременное и качественное содержание и обновление сайта ДОО, участие в независимой оценке качества
2.8.	Обеспечение развития государственно – частного партнерства	старший воспитатель	3 балла (методическое, организационное сопровождение ЧДОО, ИП)
2.9.	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	старший воспитатель	до 5 баллов (наличие программ, плана работы, договоров о взаимодействии)
2.10.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	воспитатель	7 баллов – не менее 80% для поселковых ДОО 7 баллов – не менее 70% для сельских ДОО
2.11.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	воспитатель, инструктор по физической культуре	5 баллов- показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель 0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный
2.12.	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	воспитатель групп раннего возраста	5 баллов
2.13.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми,	воспитатели групп компенсирующей,	5 баллов 80-100% 3 балла 60-80%

	имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	комбинированной и оздоровительной направленности, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор ЛФК	1 балл 50-60%
2.14.	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО	воспитатель	до 5 баллов
2.15.	Консультативное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	до 3 баллов
2.16.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	инструктор по физкультуре	До 5 баллов-организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО
2.17.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	воспитатель, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель	5 баллов работа с разновозрастной группой (3 и более возрастов)
2.18.	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период	воспитатели групп раннего возраста, педагог-психолог	До 5 баллов по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО
2.19.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО	педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель	До 5 баллов
2.20.	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	Педагог – психолог, социальный педагог	4 балла При улучшении по результатам исследования психологического климата в коллективе ДОО 2 раза в год

**Вторая квалификационная группа
«Учебно-вспомогательный персонал»
(помощник воспитателя, младший воспитатель)**

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
1. Общие показатели			
1.1.	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	все, кроме младшего воспитателя и помощника воспитателя	4 балла - качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой, 0 баллов - не качественное ведение установленной документации
1.2.	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	все, кроме младшего воспитателя	До 5 баллов
1.3.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к учебно-вспомогательному персоналу	5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, и др.
1.4.	Наличие высшего педагогического образования (при отсутствии квалификационной категории)	все, кроме помощника воспитателя и младшего воспитателя	5 баллов
2. Специфические показатели			
2.1.	Качественное осуществление воспитательных функций	помощник воспитателя	До 6 баллов
2.2.	Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	помощник воспитателя, младший воспитатель	5 баллов
2.3.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	помощник воспитателя, младший воспитатель	7 баллов – не менее 80% для поселковых ДОО 7 баллов – не менее 70% для сельских ДОО
2.4.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	помощник воспитателя, младший воспитатель	5 баллов - показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный

			показатель 0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный показатель
2.5.	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	помощник воспитателя, младший воспитатель,	5 баллов при отсутствии замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса

Третья квалификационная группа «Обслуживающий персонал» (подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, кастелянша, шеф-повар, повар, кладовщик, швея, рабочий по ремонту и стирке белья, вахтёр, уборщик служебных помещений, сторож, оператор электрического или газового оборудования, грузчик, водитель, делопроизводитель и т.д.)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
1. Общие показатели			
1.1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	5 баллов (взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др., а также в мероприятиях, повышающих имидж ДОО)
1.2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	5 баллов
1.3.	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	5 баллов
1.4.	За сложность и напряженность работы	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	До 4 баллов (в соответствии с положением ДОО)
2. Специфические показатели			
2.1.	Качественное выполнение функций шеф-повара	повар	До 2 баллов
2.2.	Качественная организация питания детей	повар, шеф-повар	До 5 баллов
2.3.	Наличие категории	повар, шеф-повар	3 балла

2.4.	Качественное содержание пищеблока	подсобный рабочий	До 5 баллов
2.5.	Обеспечение диетического питания детей с ОВЗ	повар, шеф-повар	3 балла
2.6.	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	подсобный рабочий, кладовщик, кастелянша	До 5 баллов
2.7.	Качественное ведение установленной документации	кладовщик	4 балла - качественное ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой, 0 баллов - не качественное ведение установленной документации
2.8.	Соблюдение сроков реализации продуктов, условий их хранения	кладовщик	До 3 баллов
2.9.	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах	кастелянша, рабочий по ремонту и стирке белья	До 5 баллов
2.10.	Качественное содержание территории ДОО	дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	10 баллов
2.11.	Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН	Оператор электрического или газового оборудования	10 баллов
2.12.	За профессионализм в зависимости от наличия открытых категорий, выполнение работ по техническому обслуживанию и ремонту автомобиля	водитель	10 баллов
2.13.	Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	До 3 баллов
2.14.	Своевременный контроль учета входящей документации и сроков ее исполнения	делопроизводитель	До 5 баллов
2.15.	Качественное ведение табеля учета рабочего времени, табеля питания сотрудников	делопроизводитель	До 5 баллов
2.16.	Качественное ведение личных дел сотрудников, воспитанников, архива	делопроизводитель	До 5 баллов
2.17.	Отсутствие ЧП на рабочем	сторож, вахтер	До 8 баллов

	месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО		
--	--	--	--

Четвертая квалификационная группа
«Административно-управленческий персонал» (АУП)
(заведующий, заместитель заведующего по административно-хозяйственной части (АХЧ) (завхоз), главный бухгалтер)

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание
1. Общие показатели			
1.1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	все, относящиеся к АУП	До 5 баллов
1.2.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	заведующий, заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	5 баллов – при полном соответствии всех показателей данного раздела
1.3.	Соответствие деятельности ДОО, условий реализации образовательной программы требованиям законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности	все, относящиеся к АУП	5 баллов – при отсутствии серьезных или множественных не устраненных замечаний, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарнадзора, Роспотребнадзора, технадзора, энергоаудита и др.)
1.4.	Обеспечение соответствия территории ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, эстетическим нормам	все, относящиеся к АУП	До 10 баллов
1.5.	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	все, относящиеся к АУП	5 баллов при отсутствии предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация рабочих мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда
1.6.	Осуществление финансово –	все, относящиеся к	5 баллов

	хозяйственной самостоятельности в управлении ДОО	АУП	(автономная ДОО)
1.7.	Эффективное расходование бюджетных средств	все, относящиеся к АУП	До 3 баллов
1.8.	Эффективное привлечение и расходование внебюджетных средств	все, относящиеся к АУП	До 3 баллов
1.9.	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	все, относящиеся к АУП	До 5 баллов
1.10.	Соблюдение прав участников образовательного процесса	все, относящиеся к АУП	3 балла (при отсутствии обоснованных жалоб, при наличии – снятие «штрафных» баллов)
1.11.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, относящиеся к АУП	5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, и др.
1.12.	Качественное выполнение дополнительных функций завхоза, кладовщика, медсестры, старшего воспитателя и др.	все, относящиеся к АУП	5 баллов для малокомплектных ДОО (1-3 группы)
1.13.	Высшее образование	все, относящиеся к АУП	5 баллов
2. Специфические показатели			
2.1.	Укомплектованность ДОО кадрами	заведующий	6 баллов – 100 % 3 балла- 90-99% 0 баллов- 89% и ниже (стабильность кадрового состава, отсутствие вакансий)
2.2.	Качественный состав педагогических кадров	заведующий	6 баллов- 100 % 3 балла -75-99 % 0 баллов – ниже 75% образовательный и квалификационный ценз, повышение квалификации
2.3.	Оптимальное соотношение численности педагогического и обслуживающего персонала, численности воспитанников на	заведующий	6 баллов - соответствие нормативам, установленным региональными и

	1 работника (в т.ч. на 1 педагога)		муниципальными планами мероприятий
2.4.	Обеспечение государственно-общественного характера управления ДОО	заведующий	3 балла при наличии действующего коллегиального органа управления
2.5.	Применение методов проектного управления ДОО	заведующий	до 3 баллов реализация проектов по управленческой деятельности
2.6.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	заведующий	до 5 баллов Своевременное и качественное обновление сайта ОУ, выполнение требований законодательства РФ о сайте, участие в независимой оценке качества
2.7.	Обеспечение высокого уровня функционирования (посещаемости ДОО детьми)	заведующий	7 баллов – не менее 80% для поселковых ДОО 7 баллов – не менее 70% для сельских ДОО
2.8.	Обеспечение эффективности работы по снижению заболеваемости воспитанников	заведующий	5 баллов- показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель 0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный
2.9.	Обеспечение выполнения натуральных норм питания	заведующий	5 баллов не менее 90% в соответствии с СанПиН
2.10.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО и реализуемыми образовательными	заведующий	5 баллов – 80-100% 3 балла 60-80% 0 баллов – ниже 60%

	программами		
2.11.	Результативность деятельности ДОО в инновационном режиме	заведующий	5 баллов
2.12.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, областных, муниципальных органов управления в сфере образования	заведующий	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов – международный и всероссийский уровень, 5 баллов – региональный уровень, 3 балла- муниципальный уровень Заочные: 4 балла - международный и всероссийский уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год
2.13.	Активное участие ДОО во внешних общепедагогических мероприятиях	заведующий	До 5 баллов (прием делегаций, конференции, семинары на базе ДОО)
2.14.	Презентация направлений деятельности ДОО на различных уровнях	заведующий	6 баллов - региональный уровень 4 балла – муниципальный уровень 2 балла на уровне ДОУ (публичные выступления заведующего)
2.15.	Организация альтернативных форм предоставления дошкольного образования	заведующий	До 5 баллов (организация работы ГКП, семейных групп, консультативных др.)
2.16.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных и оздоровительных услуг	заведующий	5 баллов -100 % охват детей в возрасте от 4 до 7 лет дополнительным образованием
2.17.	Удовлетворенность родителей качеством предоставления услуг дошкольного	заведующий	5 баллов- 100 % 3 балла- 90-99% 0 баллов - 80%

	образования, присмотра и ухода		результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов по результатам анкетирования 2 раза в год
2.18.	Профессиональная экспертная деятельность на муниципальном, региональном уровне	заведующий	До 5 баллов (член комиссий по аттестации педагогов, ПМПк, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп)
2.19.	Обеспечение методической, психолого – педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	заведующий	3 балла охват семей, получающих помощь в консультационном Центре
2.20.	Обеспечение развития государственно – частного партнерства	заведующий	3 балла (методическое, организационное сопровождение ЧДОО, ИП)
2.21.	Высокое качество проведения ремонтных работ в ДОО	заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	До 5 баллов
2.22.	Результативность работы по энергосбережению	заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	3 балла – при экономии, 0- баллов перерасход
2.23.	Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО	заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	До 5 баллов
2.24.	Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО	заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	До 5 баллов
2.25.	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО	заместитель заведующего по АХЧ (завхоз)	До 5 баллов
2.26.	Отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов	главный бухгалтер	До 5 баллов

2.27.	Качественное аналитическое сопровождение по всем направлениям экономической деятельности ДОО	главный бухгалтер	До 5 баллов
2.28.	Качественная организация бухучета и отчетности в соответствии с требованиями законодательства, взаимодействия с фискальными органами	главный бухгалтер	До 5 баллов
2.29.	Трудоустройство лиц, с которыми заключены договора о целевом обучении	заведующий	1 балл за каждого трудоустроенного
2.30.	Показатели расходов энергоресурсов	заведующий	Экономия энергоресурсов – 2 балла перерасход энергоресурсов – минус 2 балла

Приложение № 4 к Коллективному договору

<p>Приняты: На общем собрании трудоового коллектива Протокол № 1 от 19 февраля 2021г.</p>	<p>Согласованы: Председатель ПК Козырева О.И. 19 февраля 2021г.</p>	<p>Утверждены: Директор МОУ «Илек-Конгарская средняя общеобразовательная школа» Каруна Г.В. Приказ № 42 от 19 февраля 2021г.</p>
--	--	---

**ПЕРЕЧЕНЬ
работ, профессий, должностей,
работа в которых дает право на бесплатное получение 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	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2	Повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	3 1 1
3	Подсобный рабочий по кухне	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	3 1 1
4	Сторож	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 6 пар
5	Рабочий по обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 мес. 12 пар
6	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары

Приложение № 5 к коллективному договору

Приняты: На общем собрании трудового коллектива Протокол № 1 от 19 февраля 2021г.	Согласованы: Председатель ПК Козырева С.И. 19 февраля 2021г.	Директор МОУ «Илек-Кочарская средняя общеобразовательная школа» Каруна Г.В. Приказ № 42 от 19 февраля 2021г.
--	--	---

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение
 смывающих и обезвреживающих средств *согласно Приказу Минздравсоцразвития России
 от 17.12.2010г. № 1122 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи
 работникам смывающих и обезвреживающих средств»*

№ п/п	Наименование профессии	Наименование работ и производствен ных факторов	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Библиотекарь при работе в книгохранилищах	Работы, связанные с загрязнением.	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозировующих устройствах	200 г / 250 мл
2.	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Работы, связанные с загрязнением.	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозировующих устройствах	200 г / 250 мл
3.	Уборщик	Работы, связанные с загрязнением. Синтетические моющие средства, хлорная известь, хлорамин, другие дез. средства.	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозировующих устройствах 2.Защитный крем для рук гидрофобного действия (наносится на чистые руки до начала работы). 3.Регенерирующий восстанавливающий крем для рук.	200 г / 250 мл 100мл 100 мл
4.	Повар	Работы, связанные с загрязнением.	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозировующих устройствах	200 г / 250 мл
5.	Сторож	Работы, связанные с загрязнением.	1.Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозировующих устройствах	200 г / 250 мл

Примечание: На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (п.20 приложения № 2 к приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. № 1122)

Приняты: На общем собрании трудового коллектива Протокол № 1 от 19 февраля 2021г.	Согласованы: Председатель ПК Козырева О.И. 19 февраля 2021г.	Утверждены: Директор МОУ «Илек-Копарская средняя общеобразовательная школа» Каруна Г.В. Приказ № 42 от 19 февраля 2021г.
--	--	---

Приложение № 6 к коллективному договору

**Перечень должностей и профессий и продолжительность дополнительного отпуска
за ненормированный рабочий день (основание ТК РФ ст.119)**

№	Должность	Количество дней к отпуску
1.	Директор школы	3

Приняты: На общем собрании трудового коллектива Протокол № 1 от 19 февраля 2021г.	Согласованы: Председатель ПК Козырева О.И. 19 февраля 2021г.	Утверждены: Директор МОУ «Илек-Копарская средняя общеобразовательная школа» Каруна Г.В. Приказ № 42 от 19 февраля 2021г.
--	--	---

Приложение № 7 к коллективному договору

**Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в
которых дает право на повышенную оплату труда**

№ п/п РМ	Наименование профессии, должности на рабочем месте	Размер повышения оплаты труда за вредные условия труда (доплата)
1	2	3
1.	Уборщик служебных помещений	12%
2.	Учитель информатики	12%
3.	Учитель химии	12%
4.	Подсобный рабочий по кухне	12%
5.	Повар	12%

Приложение № 8 к коллективному договору

<p>Приняты: На общем собрании трудового коллектива Протокол № 1 от 19 февраля 2021г.</p>	<p>Согласованы: Председатель ПК Козырева О.И. 19 февраля 2021г.</p>	<p>Утверждены: Директор МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа» Каруна Г.В. Приказ № 42 от 19 февраля 2021г.</p>
---	---	--

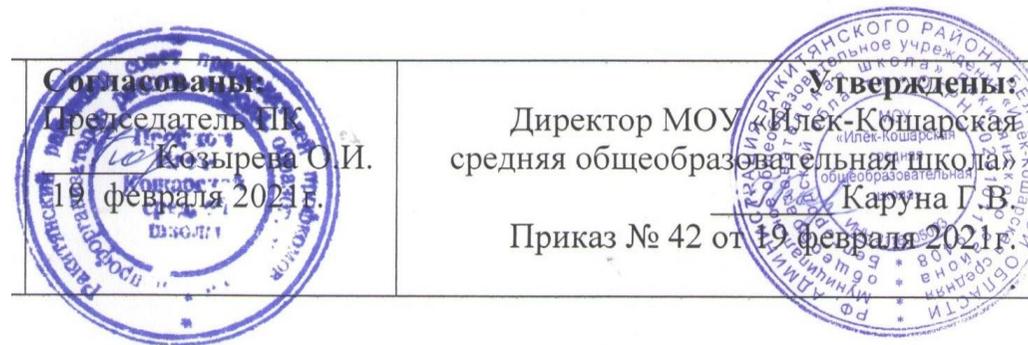
Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

№ п/п РМ	Наименование профессии, должности на рабочем месте		Кол-во дней доп. оплачиваемого отпуска за вредные условия труда (доплата)
1	2	3	
1.	Повар	за работу с вредными условиями труда	7 дней

Приложение №9 к коллективному договору

От работников

От работодателя



Согласованы:
 Председатель ПК
 Козырева О.И.
 19 февраля 2021 г.

Утверждены:
 Директор МОУ «Илек-Кошарская
 средняя общеобразовательная школа»
 Каруна Г.В.
 Приказ № 42 от 19 февраля 2021 г.

Соглашение по охране труда

Администрация и трудовой коллектив образовательного учреждения МОУ «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа» заключили настоящее Соглашение в том, что в течение 2021- 2024 годов руководство образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	количество	Стоимость работы	Срок исполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда	Кол-во работающих, высвобождающихся от тяжелого физич. труда	всего	В т.ч. женщин
1.Организационные мероприятия										
1.1	Проведение специальной оценки условий труда			35,0	1 раз в 5 лет	Каруна Г.В. Мосиенко С.П.	43	33		

1.2	Утверждение и согласование новых инструкций по охране труда			В течение года	Каруна Г.В. Мосиенко С.П. Козырева О.И.	43	33		
1.3	Обеспечение ответственных лиц журналами регистрации инструктажа на рабочем месте			В течение года					
2. Технические мероприятия									
2.3	Контроль уровня естественного и искусственного освещения на рабочем месте			ежедневно	Матвиенко Л.П	43	33		
2.6	Дезинфекция и дератизация всех помещений			ежемесячно	Матвиенко Л.П.	43	33		
2.9	Приобрести: -стенды по охране труда; -наглядные материалы; -литературу для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ			По мере поступления средств	Каруна Г.В.				
2.11	Обучение в учебном центре руководителей и специалистов по охране труда.(ГОСТ 12.0.004-2015 Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ № 1/29 от 13.01.1003			20,0	Каруна Г.В;				

	г.)электробезопасности; -по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; -пожарной безопасности								
2.12	Проведение вводного инструктажа по охране труда			При поступлении работника на работу	Каруна Г.В.				
3.Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия									
3.1	Обеспечение прохождения работниками медицинских осмотров: -первичные; -ежегодные			При поступлении работника на работу 3 квартал	Каруна Г.В.				
3.2	Приобретение дезинфицирующих средств и пополнение медицинских аптек		10,0	В течение года	Каруна Г.В.				
4.Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты									
4.1	Обеспечением в установленном порядке работников, занятых на работах с загрязнением-специальной одеждой и другими средствами		10,0	В течение года	Матвиенко Л.П.				
5.Мероприятия по пожарной безопасности									
5.1	Проведение вводного инструктажа по пожарной безопасности. Проведение первичного /			При поступлении работника на работу	Каруна Г.В				

	повторного инструктажей по пожарной безопасности			Не реже 1 раза в 6 месяцев					
5.2	Проведение тренировочных занятий по эвакуации всего персонала			ежеквартально	Мосиенко С.П.				

Приложение №10 к Коллективному договору

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа» Ракитянского района Белгородской области

Протокол № 1

общего собрания работников
от «19» февраля 2021 г.

по утверждению Коллективного договора на 2021 - 2024 г.г.

для работников муниципального общеобразовательного учреждения
«Илек-Кошарская средняя общеобразовательная школа»
Ракитянского района Белгородской области

Присутствовали - 43 человека

Отсутствовали - 0

Председатель: Козырева О.И.

Секретарь: Кузнецова Е.В.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Ознакомиться, внести поправки и утвердить Коллективный договор на 2021 – 2024 годы.
2. Ознакомиться, внести поправки и утвердить следующие локальные акты:
 - Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Приложение 2 Положение об оплате труда;
 - Приложение 3 Положение о распределении стимулирующих выплат;
 - Приложение 4 Перечень работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
 - Приложение 5 Перечень профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств;
 - Приложение 6 Перечень должностей и профессий и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день;
 - Приложение 7 Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда;
 - Приложение 8 Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - Приложение 9 Соглашение по охране труда

Слушали:

1. По первому вопросу, слушали директора школы Каруна Галину Владимировну, которая подробно зачитав текст, ознакомила коллектив:
 - с Коллективным договором на 2021-2024 г.г.

- с Положением об оплате труда;
- с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- с Перечнем работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- с Перечнем профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств;
- с Перечнем профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда;
- с Перечнем должностей и профессий и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
- с Перечнем профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Так же по первому вопросу слушали Председателя первичной профсоюзной организации Козыреву Ольгу Ивановну, которая ознакомила трудовой коллектив:

- с Соглашением по охране труда на 2021-2024 годы;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. По второму вопросу, выступили:

- заместитель директора: Кадуцкая Елена Владимировна выразила одобрительное согласие к тексту Коллективного договора от имени педагогического коллектива и предложила утвердить пакет документов в целом;
- уборщик служебных помещений Иващенко Галина Ивановна была представлена как представитель коллектива обслуживающего персонала, выразила свое мнение и мнение своих коллег, высказав согласие с текстом Коллективного договора, а также с документами, которые зачитали директор школы и Председатель первичной профсоюзной организации, предложив коллегам утвердить пакет документов в целом.

Постановили:

«УТВЕРДИТЬ»:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда;
- Положение о распределении стимулирующих выплат;
- Перечень работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- Перечень профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств;
- Перечень должностей и профессий и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день;

- Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенную оплату труда;
- Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Соглашение по охране труда

Проголосовали в целом за пакет документов - **ЕДИНОГЛАСНО.**

Председатель _____ Козырева О.И.

Секретарь _____ Кузнецова Е.В.