

Утверждено: Согласовано:
от работодателя
Директор МБОУ «Ильинская СОШ»


Е. П. Кузьминых

М.П. _____
«15» декабря 2021 г.



от работников
Председатель ППО МБОУ «Ильинская СОШ»


В. А. Ярковая

М.П. _____
«15» декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Ильинская средняя общеобразовательная школа»

Алексеевского городского округа

на период с «01» января 2022 года по «31» декабря 2024 года

Коллективный договор принят на общем собрании работников

«15» декабря 2021 года (протокол № 3)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе
предпринимательства и труда администрации Алексеевского городского округа
Белгородской области

«20» декабря 2021 г.

Регистрационный № 174

Заместитель главы администрации
Алексеевского городского округа
председатель комитета
экономического развития,
финансов и бюджетной политики




Е. Серкин

Главный специалист отдела
предпринимательства и труда
администрации Алексеевского
городского округа


Ж. Валуйских

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Директор МБОУ «Ильинская СОШ», Кузьминых Елена Петровна
Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Председатель ППО МБОУ «Ильинская СОШ», Ярковая Валентина Алексеевна
Юридический адрес организации	309802, Белгородская область, Алексеевский район, село Ильинка, улица Свободы 19 ,
Телефон представителя работодателей	8 9056780052
Телефон представителя работников	89202020279
Вид экономической деятельности	Образование среднее общее
Численность работников организации	Всего работников – 28: педагоги – 15, из них 1 – директор; 1 – администрация; 11– обслуживающий и вспомогательный персонал

Наличие приложений к коллективному договору (наименование)

Приложение № 1- Макет трудового договора;
Приложение №2 - Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

Приложение № 3 – Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем

Приложение № 4 - Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

Приложение № 5 – Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

Приложение № 6 – План оздоровительно – профилактических мероприятий вмуниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

Приложение № 7 - Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты по отраслевым нормам, смывающими и обезвреживающими средствами.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
Раздел 2	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	8
Раздел 3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	16
Раздел 4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	25
Раздел 5	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	32
Раздел 6	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	38
Раздел 7	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	43
Раздел 8	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	44
Раздел 9	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	46
Раздел 10	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	50
Раздел 11	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	53
Раздел 12	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	54
	Приложение № 1	56
	Приложение №2	70
	Приложение №3	98
	Приложение №4	99
	Приложение №5	140
	Приложение №6	202
	Приложение №7	204

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа Белгородской области.

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);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и Белгородской региональной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

Отраслевое соглашение управления образования администрации Алексеевского городского округа и Алексеевской территориальной организации Белгородской региональной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Кузьминых Елена Петровна** (далее – работодатель, организация, образовательная организация); работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации **Ярковая Валентина Алексеевна** (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

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 3 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, регулируемыми 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, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства (Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ).

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:

- согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- 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 единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех 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.

1.14. Перечисленные в настоящем пункте договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемым приложением к настоящему договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

Приложение № 1 - Макет трудового договора;

Приложение № 2 Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

Приложение № 3 – Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем

Приложение № 4– Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

Приложение № 5 – Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

Приложение № 6 – План оздоровительно – профилактических мероприятий в муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа;

Приложение № 7 - Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты по отраслевым нормам, смывающими и обезвреживающими средствами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора (**Приложение №1**), 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 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, разработанных с учётом Письма Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484 “О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников” по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации (ИНН);
- 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;
- копию документа для перечисления заработной платы;

- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим обстоятельствам;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.

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.1 ст. 213 ТК РФ).

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 (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

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.

2.1.4. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются 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, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

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

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, 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 Российской Федерации».

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.2.4. 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 Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) 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.

2.2.5. 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.

2.2.6. 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.

2.2.7. 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 (часть третья статьи 68 ТК РФ).

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.

2.2.8. 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.

2.2.9. 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.

2.2.10. 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 (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269):

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 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 (подраздел «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности»);

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.

2.2.11. 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 второй 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 15 % от общего числа работников в течение 30 дней.

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.

2.2.12. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся

преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

1) 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);

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5) работникам, совмещающим работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

6) работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

3) работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

4) работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;

5) одиноким матерям или отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;

6) родителям, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.

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

8) председателю первичной профсоюзной организации;

9) работникам, 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)».

В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет- не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса;

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.2.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (не менее 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.14. 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.

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

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

300 рублей – по Белгородской области и в другие регионы Российской Федерации.

2.2.17. 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.

2.2.18. 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 четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.19. 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.

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

2.2.21. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

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 в соответствии с пунктом 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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:

Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.1. В организации устанавливается шестидневная рабочая неделя. Распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), определяется

Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа (**Приложение №2**) иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Общим выходным днем является воскресенье.

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. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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.

В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» 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.

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 № 1 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 определяет руководитель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, 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, 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. Для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

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

Рабочее время педагогов делится на нормированную и ненормированную часть:

- нормируемая часть педагогической работы (регулируется учебными планами, расписанием, графиками и др.), в зависимости от должности и (или) специальности педагогического работника ему может быть установлена или продолжительность рабочего времени в неделю, или норма часов педагогической работы за ставку зарплаты;

- ненормируемая часть связана с выполнением работ по подготовке к занятиям, с участием в деятельности педагогических и иных советов, методических объединений, в других формах методической работы, с осуществлением связи с

родителями, с проведением родительских собраний и т.п., требующая затрат рабочего времени, вытекает из должностных обязанностей педагогов, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

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

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.7. 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.

3.1.8. 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.

3.1.9. 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.

3.1.10. 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.

3.1.11. 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 работодателя 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.

3.1.12. 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.

3.1.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в только случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни возможно только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день.

3.1.14. 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).

3.1.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам детского сада – 42 календарных дня, педагогам, работающим в дошкольной группе с детьми с ОВЗ по адаптированным программам – 56 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

Работникам, имеющим инвалидность независимо от группы инвалидности, ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

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.

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.

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

- за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня (**Приложение № 3**);
- за работу во вредных условиях труда 7 календарных дней

Перечень должностей работников с вредными и (или) опасными условиями труда определяется по результатам специальной оценки условий труда. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется организацией самостоятельно в 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, перечнем профессий (должностей) занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или), опасными и иными особыми условиями труда;

- 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, в соответствии со статьёй 262 ТК РФ;

- библиотекарям, за библиотечный стаж работы из расчёта 1 рабочий день за полный календарный год работы, но не более 12 рабочих дней (Закон Белгородской области «О библиотечном деле в Белгородской области» от 28 октября 1999г.).

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

3.1.18. 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. Оплата отпускных производится за 3 дня до наступления отпуска.

3.1.19. 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.

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 в соответствии со статьёй 121 ТК РФ.

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца в соответствии с пунктом 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

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

3.1.21. 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.

3.1.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней;

- смерти близких родственников, рождения ребенка – 3 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 календарных дня;

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 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;

- по уходу за нетрудоспособным родителем и другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д) – до трех месяцев с сохранением места работы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем и другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д) предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;

- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;

- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/ дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

3.1.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

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 пункте 2.3 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. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения.

Оплата труда работников школы осуществляется на основании 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,

утвержденной Постановлением Правительства Белгородской области 30 сентября 2019 года № 421-пп, Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Алексеевского городского округа, утвержденной Постановлением администрации Алексеевского городского округа 13 ноября 2019 года № 1103 (с последующими изменениями), Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа (**Приложение № 4**), Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа (**Приложение № 5**).

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме перечислением на банковскую карточку.

Выплата заработной платы работникам производится 10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

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

- размеров иных сумм, начисленных работнику (за классное руководство, неаудиторную занятость, замену уроков, стимулирующие доплаты и т.д., 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 (НДФЛ, профсоюзные взносы и др.);

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.1.3 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. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, 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), 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.

4.3. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится на основании оценочных листов комиссии по распределению стимулирующей части труда, на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера делятся на две группы: гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени и стимулирующие выплаты по результатам труда и реализуются согласно Положению о стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа. Гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени устанавливаются в фиксированных денежных суммах:

- за звание «Народный учитель» - 5000 руб.;

- имеющим ордена и медали (К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени)), за звание «Заслуженный учитель» - 3000 руб.;

- за отраслевые награды «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 500 руб.;

- за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) - 3000 руб.

В случае, если педагогический работник имеет одновременно несколько наград из вышеперечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

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 в соответствии со статьей 154 ТК РФ; Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (с изменениями и дополнениями).

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

4.6. 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.

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от 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;

 - с нового полугодия;

- 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.

4.9. Педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее одного года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования выплачивается ежемесячное пособие в размере 30% базового оклада в течение года.

4.10. Сверхурочная работа компенсируется 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 (Приложение № 5).

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. Доля стимулирующей части учителей составляет до 30 процентов. Рекомендуемый диапазон стимулирующей части в общем фонде оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала до 55 процентов.

4.12.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителям руководителя образовательной организации, определить до 64 процентов базового должностного оклада в соответствии с критериями

эффективности работы.

4.12.3. 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. 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.

4.14. 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, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», тьютор
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности, учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду
Учитель физвоспитания, преподаватель физвоспитания	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель
Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств	Учитель рисования общеобразовательного учреждения
Учитель рисования общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда до одного года с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – не менее чем за один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение №7 к Федеральному закону от 28.12.2013 г. №400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 г. №350) – не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 1 год;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) в случае ухода на заслуженный отдых по окончании учебного года;

е) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической пенсии после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 1 год.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учётом имевшейся квалификационной категории, определяется договором.

Принятое решение оформлять приказом руководителя образовательной Организации на основании вышеуказанных локальных актов.

4.16. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится со средств регионального бюджета и дополнительно со средств федерального бюджета 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 в соответствии с пунктом 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.17. Работникам учреждения при условии полной занятости с учётом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации - 13890 рубля.

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

4.18. Работодатель обязуется проводить индексацию окладов (должностных окладов) не ниже уровня инфляции, в соответствии с постановлениями Правительства РФ или губернатора Белгородской области.

4.19. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.20. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

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.

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.

Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования:

- 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.

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 спортивный зал, 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.

Сохранять за работниками заработную плату за периоды участия в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях, оплата (возмещение) расходов на проезд к месту их проведения и обратно, иных расходов, связанных с их проведением, выделение собственного автотранспорта для перевозки участников мероприятий.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовый зал 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.

Освобождать работников от работы в день проведения вакцинации работников, а так же в день прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации, с сохранением заработной платы.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работник предоставляет работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинской организации, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

Работники предоставляют справку о прохождении, при необходимости, медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

5.2.8. Осуществлять в соответствии с приказом департамента образования Белгородской области № 2011 от 02 июля 2019 года «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников» упрощенную процедуру аттестации педагогических работников на квалификационные категории, учет и распространение действия имеющихся квалификационных категорий.

При аттестации педагогических кадров руководствоваться приказами Минобрнауки от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения

аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», департамента образования Белгородской области от 03.06.2014 г. № 1940 «Об утверждении региональных нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников».

Основанием для освобождения педагогических работников от экспертной оценки аттестационных материалов (портфолио):

а) При прохождении аттестации на первую или высшую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:
 - победителями в номинациях: «Лучший учитель», «Педагогический дебют» и лауреаты регионального этапа всероссийского конкурса «Учитель года России»;
 - победителями, призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»;
 - победителями в номинациях регионального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;
 - победителями и призёрами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;
 - победителями в номинациях и лауреатами регионального этапа Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг учителя»;
 - победителями регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель здоровья России»; • победителями регионального этапа Всероссийского конкурса методик реализации программы «Разговор о правильном питании».

- педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период председателями, заместителями председателя, экспертами предметных комиссий по проверке развёрнутых ответов участников государственной итоговой аттестации по программам основного и среднего общего образования (для экспертов – при наличии справки РЦОИ ототсутствии замечаний по выполнению возложенных обязанностей);

- педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период экспертами Главной аттестационной комиссии (не менее 2-х лет, при наличии справки центра сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО»), экспертами, 31 привлекаемыми для проведения аккредитационной экспертизы в рамках государственной аккредитационной образовательной деятельности (не менее 2-х лет, при наличии справки управления по контролю и надзору в сфере образования департамента образования Белгородской области;

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период победителями конкурсного отбора лучших учителей; победителями, призёрами или лауреатами Всероссийских конкурсов (очных);

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Народный ...(по профилю работы)», «Заслуженный ... (по профилю работы)», награжденные орденами и медалями за педагогический труд, лауреатами премии Правительства РФ;

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период награды Белгородской области: знак отличия «Коллекция памятных медалей: Прохоровское поле – Третье работное поле России»; почётное звание «Почётный

гражданин Белгородской области», медаль «За заслуги перед Землей Белгородской»;

- педагогические работники, имеющие учёные звания (ВАК) доцент, профессор (независимо от срока).

б) Дополнительно, при прохождении аттестации на первую квалификационную категорию имеют право на освобождение от экспертной оценки аттестационных материалов:

- педагогические работники, ставшие в межаттестационный период:

• победителями и лауреатами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России»;

• победителями муниципального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатель года»; • победителями в номинациях муниципального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»;

• победителями и призёрами муниципального этапа Всероссийского конкурса «Педагог-психолог»;

• победителями и призёрами регионального конкурса педагогического и профессионального мастерства «Слэм – урок иностранного языка» (для учителей иностранного языка);

• победителями и призёрами регионального конкурса «Социальный педагог»; • победителями конкурса на соискание премии Губернатора области «Признание» (для педагогов-библиотекарей);

• призёрами (2,3 место) областного конкурса профессионального мастерства «Доброе сердце»;

• педагогические работники, получившие в межаттестационный период почётные звания «Почётный работник (по профилю работы)», Почётную грамоту Министерства образования и науки РФ (по профилю работы), а также Почётную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

5.2.9. Установленная на основании аттестации квалификационная категория действительна в течение пяти лет. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на территории Белгородской области:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;

- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса); - при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория;

- при работе в должности, где применяется наименование старший (старший воспитатель, старший методист и т.д.);

- при переезде из других регионов Российской Федерации.

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы,

учитывать квалификационные категории, присвоенные по другой должности и совпадающие с профилем преподаваемого предмета или выполняемой работы.

5.2.10. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, в случае несчастного случая на производстве.

5.2.11. Производить выплату педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), льгот по жилищно-коммунальным услугам, установленных законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. №215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)». Положения вышеуказанных нормативных актов распространяются также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии имели право на указанные льготы.

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 ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Выплачивать единовременное пособие членам профсоюза при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере 5000 рублей за счет средств Профсоюза.

5.3.4. Проводить бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам, оказывать бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.

5.3.5. Ежегодно к празднику 1 мая не позднее 1 марта представлять на комиссию по занесению на Доску Почёта Алексеевского городского округа фамилии педагогов и образовательные организации, добившихся наивысших показателей в производственной и социальной сферах Алексеевского городского округа, ходатайство на претендентов для занесения их на Доску почёта Алексеевского городского округа.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего полугодия – 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;

- награждение ценными подарками (призами), подарочными сертификатами, ходатайство о выделении льготных путевок на отдых и оздоровление работникам, ведущим здоровый образ жизни, участвующим в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях (в том числе награжденным значком ГТО);

- приобретение на паритетных началах с профсоюзной организацией абонементов на занятия спортом (на посещение спортивных залов, бассейна, ледового дворца);

- дополнительно поощрять работников за:

✓ ведение здорового образа жизни (в том числе отказ от курения, занятие спортом, нормализацию веса);

✓ регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации;

✓ отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности за

исключением нетрудоспособности, связанной с полученными травмами, трудовым увечьем или профессиональным заболеванием;

✓ участие в спортивно-массовых или физкультурно-оздоровительных мероприятиях, победу в них, содействие в их организации и проведении;

✓ за получение нагрудного значка за выполнение нормативов ГТО;

- премирование к юбилейным датам.

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;

- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе;

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

- награждение победителей, призеров, организаторов спортивно-массовых мероприятий почетными грамотами (дипломами), медалями, кубками, знаками;

- широкое освещение спортивных соревнований и их победителей (призеров) в средствах массовой информации, в том числе местных и ведомственных, на сайтах организаций, доведение соответствующей информации до трудового коллектива (на общем собрании, на информационных стендах и т. п.).

- оборудование в местах общего пользования (вестибюли и т. п.) или иных местах постоянного или временного сбора коллектива (учительской, комнаты релаксации и т. п.) «Уголков спортивной славы» или других подобных мест демонстрации спортивных наград (кубков, дипломов и т. д.), завоеванных работниками (командами).

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, привлекать сотрудников образовательного учреждения к реализации. Плана оздоровительно – профилактических мероприятий муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа (Приложение № 6).

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.

Обеспечивать участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-оздоровительного комплекса ГТО, оказывать содействие в проведении физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы с работниками и членами их семей.

Организовывать лекции, тренинги по управлению стрессом, оборудовать информационные стенды по вопросам сохранения здоровья и здорового образа 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. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.3. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. 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.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников. В том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

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

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.

Обучать электротехнический, и неэлектротехнический персонал правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе (учителя физики, технологии, лаборантов и др.).

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. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченному по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей.

6.2.10. 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, в соответствии с Перечнем профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты по отраслевым нормам (**Приложение № 7**).

6.2.11. 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.

6.2.12. 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.

6.2.13. 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.

6.2.14. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке. 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.

6.2.16. 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.

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

6.3. 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. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательной организации за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя 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 необеспечении 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 уполномоченного по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, лабораториях и других помещениях.

6.7.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов 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, и других объектов к началу учебного года.

6.7.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля над состоянием охраны труда в 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 уполномоченного 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. Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников.

- 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 молодежной комиссии.

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.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы молодежной комиссии, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

- выплачивать ежемесячное пособие в размере 30% базового оклада в течение первого года работы педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее одного года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования;

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

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- привлекать к участию в конкурсах профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивных мероприятиях и спартакиадах;

- проводить работу по становлению молодежного движения в Организации, направленную на осуществление механизма преемственности, формирование квалифицированного кадрового потенциала, здорового образа жизни молодых работников, решение молодежных проблем;

- предоставлять оплачиваемый отпуск молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

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

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

7.6. Председатель молодежной комиссии 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 профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей (Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

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 в соответствии с частью 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

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 в соответствии с подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

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 с учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». 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 ведома работодателя (Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»), 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 в соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

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% согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза (часть шесть 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 согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон в соответствии со статьями 372-373 ТК РФ.

9.3.1. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- 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. По согласованию с выборным органом 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 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 в соответствии со статьей 66.1. ТК РФ);

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, 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 одного дня 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 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 одного дня 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 3 календарных дней, членам профкома - 2 календарных дня, уполномоченному по охране труда - 3 календарных дня;

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, работу с нормативно-правовыми актами председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников определяются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ильинская СОШ» Алексеевского городского округа Белгородской области.

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 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 пунктам и 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 в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Ильинская средняя общеобразовательная школа» Алексеевского городского округа.

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 в соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ.

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 5 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».

12.3. 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.

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2024 года.

12.5. 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.

12.6. 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 в соответствии со статьёй 44 ТК РФ.

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.

12.7. 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.

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

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

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

12.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в отдел предпринимательства и труда администрации Алексеевского городского округа. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации

Приложение № 1
к коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ильинская средняя общеобразовательная
школа» Алексеевского района Белгородской области

Согласовано:
Протокол ПК
№ 29 от «22» ноября
2021г
Председатель ППО
_____Ярковая В.А.

Принято:
На общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 3
«15»декабря2021г.
Председатель:
_____Малиновская М.В

Утверждено:
Приказ № 217 от 15.12.2021
года
Директор МБОУ «Ильинская
СОШ»
_____Кузьминых Е.П

Макет трудового договора (контракта эффективности) №

_____С.Ильинка _____ « _ » _____ 201 г.
(место заключения договора)

Муниципальное общеобразовательное учреждение Ильинская средняя общеобразовательная школа Алексеевского района Белгородской области (ИНН 3122008203, КПП 312201001, ОГРН 1033106501890)

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с его уставом)

в лице директора Кузьминых Елены Петровны,
(должность уполномоченного лица; Ф.И.О.)

действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин _____,
(Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Работник принимается на работу **по должности**

(указать преподаваемый учебный предмет(ы), дисциплину(ы))

2. Работнику устанавливается по занимаемой должности учебная нагрузка с 01.09.2021 г. по 31.08.2021 г. в объеме **часов**

(указать объем учебной нагрузки в часах по предмету (предметам) в неделю

3. Наряду с оговоренной в пунктах 1 и 2 настоящего трудового договора трудовой функцией Работник выполняет следующие виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг его основных обязанностей, без занятия другой штатной должности:

- 1) Работник выполняет функции классного руководителя в период с 01.09.201 г. по 31.08.201 г. в классе. Доплаты за классное руководство производятся из расчета _____ учащихся;
- 2) неаудиторная занятость;
- 3) внеурочная деятельность;
- 4) заведование кабинетом

4. Трудовой договор является договором *(нужное подчеркнуть)*:

- **по основному месту работы;**
- по совместительству.

5. Трудовой договор заключается *(нужное подчеркнуть)*:

- **на неопределенный срок;**
- на определенный срок

(при заключении срочного трудового договора указать срок его действия и причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора, в соответствии с трудовым законодательством)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с « 01 » сентября 202 г.

Дата начала работы «01» сентября 202 г.

Дата окончания работы «___» _____ 202 г.

(при заключении срочного трудового договора)

7. Срок испытания *(нужное подчеркнуть и указать)*:

- без испытания;

- _____

(указать продолжительность испытательного срока)

8. Работнику предоставляется рабочее место с нормальными условиями труда.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Работник имеет право:

а) самостоятельно выбирать и использовать методику обучения и воспитания, учебники, учебные пособия и материалы, методы оценки знаний обучающихся;

б) давать обучающимся в период образовательного процесса задания, связанные с организацией и проведением учебных занятий, а также с обеспечением порядка и дисциплины в течение учебного времени;

в) участвовать в управлении образовательным учреждением в порядке, определенном его Уставом;

г) самостоятельно и (или) через представителей защищать свои интересы и права;

д) знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения, получать копии указанных жалоб и других документов;

е) повышать свою квалификацию не реже одного раза в пять лет *(или указать иную периодичность)*;

ж) проходить аттестацию на соответствующую квалификационную категорию на добровольной основе;

з) пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, настоящим трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

2.2. Учитель выполняет следующие должностные обязанности:

2.2.1 Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствует формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам в рамках ФГОС, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы

2.2.2. Обоснованно выбирает программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы.

2.2.3. Проводит учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения.

2.2.4. Планирует и осуществляет учебный процесс в соответствии с образовательной программой образовательного учреждения, разрабатывает рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивает ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организует самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализует проблемное обучение, осуществляет связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждает с обучающимися актуальные события современности.

2.2.5. Обеспечивает достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов).

2.2.6. Оценивает эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в т.ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности.

2.2.7. Соблюдает права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

2.2.8. Осуществляет контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

2.2.9. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении.

2.2.10. Участвует в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

2.2.11. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

2.2.12. Осуществляет связь с родителями (лицами, их заменяющими).

2.2.13. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работодатель имеет право:

а) требовать от Работника добросовестного выполнения обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного Учреждения, настоящим

трудовым договором, должностной инструкцией, а также соблюдения трудовой дисциплины;

б) координировать и контролировать работу Работника, в том числе путем посещения уроков, предварительно уведомив об этом Работника;

в) поощрять Работника за добросовестное исполнение им трудовых обязанностей;

г) привлекать Работника к дисциплинарной ответственности в случае совершения им дисциплинарных проступков в порядке, установленном трудовым законодательством в области образования;

д) реализовывать иные права, определенные Уставом образовательного Учреждения, законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязан:

а) соблюдать трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, Устав и локальные нормативные акты образовательного Учреждения, условия коллективного договора, соглашений, а также условия настоящего трудового договора;

б) обеспечивать Работнику организационно-технические и другие условия труда, необходимые для исполнения должностных обязанностей и эффективной работы;

в) обеспечивать безопасные условия работы работника в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, санитарными нормами и правилами;

г) обеспечивать установление вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества затраченного труда;

д) обеспечивать соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного Учреждения;

е) своевременно вносить изменения в условия оплаты труда Работника при увеличении стажа, присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;

ж) обеспечить реализацию права Работника на повышение квалификации не реже одного раза в пять лет (*или указать иную периодичность*);

з) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

и) своевременно предоставлять сведения в отношении Работника в Пенсионный фонд Российской Федерации;

к) исполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного учреждения, законодательством Российской Федерации.

4. ОПЛАТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

4.1. На работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного Учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.2. Работнику устанавливается ставка заработной платы с учетом гарантированных доплат на период с 01.09.202 г. по 31.08.202 г. **в размере**

4.3. Работнику устанавливаются следующие ежемесячные надбавки, доплаты и поощрительные выплаты на период с 01.09.202 г. по 31.08.202 г.

(указать основания для установления надбавок, доплат и поощрительных выплат и их размер):

- неаудиторная занятость –часа -

- внеурочная деятельность –час –

;

- заведование кабинетом -

4.4.Одним из условий осуществления выплаты стимулирующего характера является достижение значений показателей эффективной деятельности работника:

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1.	Сформированность предметных компетенций	1)Позитивная динамика освоения обучающимися образовательных стандартов (по итогам учебных четвертей,	На 12% - 5 баллов На 8% - 3 балла На 4% - 2 балла
		2)Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти	На 12% - 5 баллов На 8% - 3 балла На 4% - 2 балла

		<p>3) Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25)</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов, 95-99% - 3 балла, 91-94% - 1 балл, 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: Если учащиеся набрали 90-100баллов -10 баллов; 80-89 баллов – 8 баллов; 70-79 баллов – 6 баллов; 60-69 баллов – 4 балла; 45-59 баллов – 2 балла; менее 45 – 1 балл Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год</p>
		<p>4) Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору)</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов, 95-99% - 3 балла, 91-94% - 1 балл, 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% - 10 баллов, 75-84% - 8 баллов, 65-74% - 6 баллов, 51-64% - 3балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком</p>
		<p>5) Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирования и др.</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов, 95-99% - 3 балла, 91-94% - 1 балл, 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% - 6 баллов, 75-84% - 5 баллов, 65-74% - 4 балла, 51-64% - 3 балла, 45-50% - 2 балла</p>

	6) Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (МЦОКО.)	Рост качества знаний – 5 баллов, стабильность – 3 балла При наличии снижения качества знаний учащихся - вычитаются 3 балла штрафных; При отсутствии динамики - 0 баллов
	7) Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее	5 баллов
	8) Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения	80-100% - 5 баллов, 60-79% - 3 балла, 50-59% - 2 балла
	9) Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней	На 4% - 5 баллов, На 2% - 3 балла, На 1% - 2 балла
	10) Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов разных уровней	Очные: 15 б.-международный и всероссийский уровень; 10 б. –региональный уровень, 5б. –муниципальный уровень, 2б. – уровень ОУ. Заочные: 5б.- международный и всероссийский. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату,
	11) Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной	На 3% - 5 баллов, На 2% - 3 балла, На 1% - 2 балла
	12) Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 б. – всероссийский уровень, 10 б.-региональный уровень, 5 б. – муниципальный

2.	Сформированность информационно-технологической компетенции	1) Увеличение количества обучающихся (%), вовлеченных в создание мультимедийных	На 3% - 5 баллов, На 2% - 3 балла, На 1% - 2 балла
		2) Результативность участия школьников в конкурсах, смотрах ит.п., предполагающих создание мультимедийных продуктов	При наличии призовых мест: 12 б. – всероссийский уровень, 10 б.-региональный уровень, 5 б. – муниципальный уровень.
		3) Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет	На 3% - 5 баллов, На 2% - 3 балла, На 1% - 2 балла
3.	Сформированность коммуникативной компетенции	1) Динамика количества обучающихся (5), занятых	на 3% - 5 баллов, на 2% - 3 балла; на 1 % - 2 балла.
		2) Результативность литературного творчества обучающихся.	При наличии призовых мест: 12 б. – всероссийский уровень, 10 б.-региональный
		3) Динамика количества (5) обучающихся, участвующих в программах международных	На 3% - 5 баллов, На 2% - 3 балла, На 1% - 2 балла
		4) Наличие практики изучения учебных предметов (кроме иностранного языка) на иностранном языке.	15 баллов – не менее 5% уроков проводится на иностранном языке
4.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	1) Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у	3 балла
		2) Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни у учащихся класса, в	3 балла
5.	Уровень социализации обучающихся	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения	90% и выше – 5 баллов; 75-89% - 4 балла; 65-74% - 3 балла; 55-64% - 2 балла; 50% - 1 балл
6.	Признание высокого профессионала	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей	2 балла при наличии позитивных отзывов
7.	Профессиональные достижения.	1) Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 10 б. – всероссийский уровень; 8 б. – региональный уровень; 6 б. – муниципальный уровень; 4 балла – школьный уровень

		2) Наличие публикаций.	4 б. – всероссийский уровень, 2 б. – региональный; 1 б. – муниципальный. Примечание: соответствующие баллы устанавливаются на один
		3) Наличие обобщенного опыта работы.	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла – школьный уровень
8.	Методическая и организационная работа.	1) Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые занятия, мастер-классы и т.п.)	4 б. – всероссийский уровень; 3 б. – региональный уровень; 2 б. – муниципальный уровень; 1 б. – школьный уровень. Примечание: набранные за участие в мероприятиях
		2) Разработка авторских рабочих программ, программ кружков, факультативов и т.д.	7 баллов – утверждение на региональном уровне; 5 баллов – утверждение на муниципальном уровне.
		3) Результативное участие в смотре-конкурсе кабинетов.	5 баллов – призовое место в муниципальном конкурсе; 3 балла – победа в номинации муниципального конкурса; 2 балла –
		4) Качественная подготовка кабинета к новому учебному году.	5 баллов – принят с поощрением, 3 балла – принят без замечаний.

4.4.1.Работнику устанавливаются стимулирующие выплаты на период с 01.09.202 г. по 31.12.202 г. в размере _____

рублей

(из них: - как учителю – _____;

- как руководителю МО – _____;

4.5. Премии и иные выплаты устанавливаются Работнику в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательного Учреждения.

4.6. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами образовательного Учреждения,

4.7. В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется повышение оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.8. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

5. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, определяемая с учетом предусмотренного в пунктах 2 и 3 настоящего трудового договора объема и видов дополнительной педагогической работы, а также с учетом выполнения дополнительных обязанностей, предусмотренных Уставом, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного Учреждения.

5.2. Работнику устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.3. Рабочее время Работника состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, и части рабочего времени, не имеющего четких границ, и определяется учебным расписанием, планами и графиками, а также должностными обязанностями, предусмотренными Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

5.4. Учебная нагрузка на новый учебный год с распределением по классам устанавливается образовательным учреждением до ухода Работника в очередной отпуск с соблюдением следующих условий:

- объем учебной нагрузки определяется с учетом соблюдения и преемственности преподавания предметов в классах;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия Работника на основании дополнительного соглашения, которое является неотъемлемым приложением к настоящему трудовому договору;

- установленный на учебный год объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и (или) программе, сокращения количества классов (групп).

5.5. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемым основным и дополнительными отпусками, является рабочим временем Работника.

В эти периоды Работник осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части его рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной ему до начала каникул. Конкретные обязанности Работника определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения.

5.6. Работа Работника в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, компенсируется

Отгулом

(указать: конкретный размер оплаты труда или другой выходной день)

5.7. Работнику предоставляется:

- а) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дня в соответствии с графиком отпусков, утвержденным в установленном порядке;
- б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

(указать вид и продолжительность отпуска, например, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами)

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

5.8. Работник пользуется правом на длительный сроком до одного года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

6. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1. Работник подлежит обязательному страхованию (социальному, медицинскому, пенсионному), предусмотренному законодательством РФ.

6.2. Работнику предоставляется рабочее место с нормальными условиями труда.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств,

установленных настоящим трудовым договором, Уставом образовательного Учреждения и законодательством РФ.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса РФ).

7.3. Работник может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, законодательством РФ.

7.4. Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством РФ в случаях:

- а) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;
- б) в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8. ИЗМЕНЕНИЕ, ДОПОЛНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

8.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

8.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях:

- а) при изменении законодательства РФ в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов образовательного учреждения;
- б) по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора;
- в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора, за исключением трудовой функции, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работник уведомляется об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

8.3. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению

сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством РФ.

9.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

9.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

10. АДРЕСА СТОРОН

Работодатель:

Муниципальное общеобразовательное учреждение Ильинская средняя общеобразовательная школа Алексеевского района Белгородской области
(полное наименование образовательного учреждения)

Адрес (с индексом): 309802, Белгородская область, Алексеевский район, с.Ильинка

Телефон/факс: 5-64-92

ИНН: 3122008203

Работник:

(Ф.И.О.)

Паспорт: серия №

Выдан

(кем, когда)

Адрес (с

индексом): _____

Телефон: _____

От Работодателя	Работник
<u>Директор</u> (должность) <u>Кузьминых Е.П.</u> (Ф.И.О.)	(Ф.И.О.)
_____ (подпись) <u>01.09.202</u> дата (число, месяц, год)	_____ (подпись) <u>01.09.202</u> г. дата (число, месяц, год)

--	--

Приложение № 2
к коллективному договору
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Ильинская средняя общеобразовательная
школа» Алексеевского района Белгородской области

Согласовано:

Протокол ПК
№ 29 от «22» ноября
2021г
Председатель ППО

_____ Ярковая В.А.

Принято:

На общем собрании
трудоого коллектива
Протокол №3 от «15» декабря
2021г.

Председатель:

_____ Малиновская М.В.

Утверждено:

Приказ № 218 от 15.12.2021
года

Директор МБОУ «Ильинская
СОШ»

_____ Кузьминых Е.П

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Ильинской средней общеобразовательной школы
Алексеевского городского округа Белгородской области**

Общие положения

1.1. Трудовой распорядок в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Ильинской средней общеобразовательной школе Алексеевского района Белгородской области (далее - Школа) определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Ст.189 Трудового Кодекса РФ).

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и время отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны чётко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива Школы, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.4. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с органом государственного- общественного управления.

1.5. В трудовых отношениях с работником школы работодателем является Школа в лице директора муниципального общеобразовательного учреждения Ильинской средней общеобразовательной школы Алексеевского района Белгородской области

1. Порядок приёма и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в двух экземплярах. Один экземпляр передаётся работнику, другой остаётся у работодателя (Ст. 67 Трудового Кодекса РФ).

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

2.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Школе следующие документы:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, 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 и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме (в случаях, установленных текущим законодательством). (ст.65 Трудового Кодекса РФ).

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. 1 ст. 213 ТК РФ), результаты обязательного психиатрического освидетельствования (ч.7 ст.213 ТК РФ).

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

2.1.5. При приёме на работу администрация МОУ Ильинская СОШ обязана организовать проведение вводного инструктажа по охране труда для каждого работника .

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

2.1.7 Прием на работу оформляется приказом директора Школы, который

издается на основании заключенного трудового договора. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдаётся надлежаще заверенная копия указанного приказа. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Школа обязана ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 Трудового Кодекса РФ).

2.1.8. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев, а в отдельных случаях 6 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по школе. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст.70 Трудового Кодекса РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.9. В Учреждении ведутся трудовые книжки на каждого основного работника, проработавшего свыше пяти дней. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст.66 Трудового Кодекса РФ).

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, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку¹.

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

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

В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в [порядке](#), установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются 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, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным [законом](#) информация.

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

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

¹ Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

- 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 Российской Федерации, 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 Российской Федерации».

2.1.10. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

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

Должностные обязанности руководителя государственной или муниципальной образовательной организации, его филиалов(отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

2.1.13. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в Школе.

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

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

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

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

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

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

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

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового Кодекса РФ).

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

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

- перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

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

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация 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.

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

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

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

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

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

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

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

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

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

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

2.4. Прекращение трудового договора

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью

продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

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

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

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников 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:

- реорганизация МОУ;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;

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

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

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

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

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

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МОУ;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- 3.1.5. отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации» (п. 2 ч. 5 ст. 47), иными Федеральными законами;
- 3.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 3.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;
- 3.1.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами;
- 3.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- 3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.3 незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;
- 3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

- 3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;
- 3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- 3.2.9. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 3.2.10. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на:

- 3.3.1. свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 3.3.2 педагогически обоснованные форма, средства, методы обучения и воспитания, творческую инициативу, разработку и применение авторских программ в пределах реализуемой образовательных программ, учебников, учебных пособий и материалов и иных средств обучения и воспитания;
- 3.3.3. внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;
- 3.3.4. на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 3.3.5. бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 3.3.6. участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 3.3.7. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 3.3.8. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 3.3.9. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 3.3.10. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- 3.3.11. обучение в учреждениях высшего профессионального образования, дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст.47 закон «Об образовании в Российской Федерации»);

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

3.3.13. сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в порядке установленном законодательством Российской Федерации;

3.3.14. социальные гарантии, предоставляемые в соответствии с Федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.15. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом МОУ, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на них Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

3.4.2. соблюдать дисциплину труда — основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

3.4.3. всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

3.4.4. соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

3.4.5. быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

3.4.6. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.4.7. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.4.8. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

3.4.10. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.4.11. в ежедневном режиме вести электронный журнал в соответствии с Положением о ведении электронного журнала ;

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

3.4.13. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.14. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

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

3.4.16. содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.4.17. беречь и укреплять собственность школы (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, воспитывать у учащихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;

3.4.18. проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии требованиями о проведении медицинских осмотров, в том числе обязательное психиатрическое освидетельствование (1 раз в 5 лет).

3.4.19. Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма учащихся работники школы обязаны немедленно сообщать администрации.

3.4.20. Приказом директора школы в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, организация трудового обучения,

профессиональной ориентации общественно-полезного, производительного труда, а также выполнение других учебно-воспитательных функций.

3.4.21. Административные и педагогические работники проходят, раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации.

3.4.22. Круг основных обязанностей (работ) администрации, педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

3.5. Работодатель имеет право на:

3.5.1. управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных законодательством и Уставом учреждения;

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

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

3.5.4. поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

3.5.8. реализацию иных прав, определенных уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

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

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- 3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрического освидетельствования (1 раз в 5 лет), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- 3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;
- 3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- 3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- 3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

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

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

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

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

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

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

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

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, 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.

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

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или

неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

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

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

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

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

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание непрерывной непосредственно образовательной деятельности;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность непрерывной непосредственно образовательной деятельности и перерывов (перемен) между ней;
- удалять обучающихся с непрерывной непосредственно образовательной деятельности, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;
- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

- курить², распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового Кодекса РФ). В соответствии со ст. 100 Трудового Кодекса РФ в Школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресение).

Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 91, 95, 100 Трудового Кодекса РФ).

Для работников и руководителя Школы, расположенной в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

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

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Школы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учётом:

- а) режима деятельности Школы;
- б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

²Федеральный закон Российской Федерации от 23 февраля 2013 г. № 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака"

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

4.3. Режим работы директора Школы определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

4.4. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

4.5.1. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования, (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) Школы характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом по школе (далее - нормируемая часть педагогической работы).

4.5.2. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

а) самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной

деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности; участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ); изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

б) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами Школы в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, иных профессиональных объединений и ассоциаций, работой по проведению родительских собраний;

в) графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Школы, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

г) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

ж) локальными нормативными актами Школы – периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время.

перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

4.5.3. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения ЕГЭ, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом РФ.

4.5.4 В дни недели (периоды времени), 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.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для указанных работников предусматривается методический день (при наличии возможности).

4.5.5 Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10, предусматривающих использование “ступенчатого” режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также “динамическую паузу” (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

4.6. При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.7. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.8. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 6.5.3. настоящих Правил (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на

дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

4.9. 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.

4.10. Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.11. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

4.12. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

4.13. В периоды, указанные в пункте 6.12. настоящих Правил, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

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

4.15. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.16. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой

рабочей недели регулируется настоящими Правилами с учётом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

5. Поощрения за успехи в работе

5. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, высокое качество труда и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званиям «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», государственным наградам Российской Федерации;
- другие виды поощрений.

Поощрения применяются администрацией Школы. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника (ст. 391 Трудового Кодекса РФ).

6. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

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

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

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, 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 (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, 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 (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

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

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

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. 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 (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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 работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

7. Заключительные положения

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

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

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

Приложение № 3
к коллективному договору
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Ильинская средняя общеобразовательная
школа» Алексеевского района Белгородской области

Согласовано:
Протокол ПК от 22 ноября 2021г. №29
Председатель ППО
_____ Ярковая В.А.

Утверждено:
Приказ № 214 от 03.12.2021 года
Директор МБОУ «Ильинская СОШ»
_____ Кузьминых Е.П.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
которым предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного
оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней
1.	Директор	3

Приложение № 4
к коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ильинская средняя общеобразовательная
школа» Алексеевского района Белгородской области

Согласовано:

Протокол ПК
№ 29 от «22» ноября
2021г
Председатель ППО
_____ Ярковая В.А.

Принято:

На общем собрании
трудоого коллектива
Протокол №3 «15» декабря
2021г.
Председатель:
_____ Малиновская М.В.

Утверждено:

Приказ № 218 от 15.12.2021
года
Директор МБОУ «Ильинская
СОШ»
_____ Кузьминых Е.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«Ильинская СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
АЛЕКСЕЕВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

2021 год

Положение об оплате труда разработано для работников МБОУ «Ильинская СОШ», реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – школа), и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации названных программ, и прочего персонала (административного и учебно-вспомогательного).

Правовым основанием введения нового положения об оплате труда являются: Постановление 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» (с последующими изменениями), Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Алексеевского городского округа, утвержденной Постановлением администрации Алексеевского городского округа 13 ноября 2019 года № 1103 (с последующими изменениями)

1. Формирование фонда оплаты труда школы

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств МБОУ «Ильинская СОШ» 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. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

2.1. МБОУ «Ильинская СОШ» самостоятельно распределяет фонд оплаты труда школы, 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.

Значение ш определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников),

административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов 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.

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

$$V_{\text{бпп}} = \text{ФОТбхпп},$$

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

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

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТбппп},$$

где:

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

ФОТбппп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

3. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), МБОУ «Ильинская СОШ»

3.1. 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):

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

где:

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

3.2. 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).

3.2.1. 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 работником, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

3.2.2. 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.

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

3.2.4. 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.

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

– гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень;

– поощрительные выплаты (КРІ) на основе показателей эффективности согласно приложению № 2 к Методике.

3.4. Учебный план разрабатывается школой 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.

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

4.1. 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:

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

где:

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

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

K1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и 14 человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности.)

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{Фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек или } 14} - 1$$

K2 – 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:

$$K2 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

K3 – 0,25 за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

K4 – 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 K4 = 0;

K5 – 0,20 за работу в коррекционных классах;

K6 – 0,10 за реализацию в общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

K7 – 0,20 за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

K8 – до 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

K9 – 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;

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

К10 – до 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;

К11 – 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:

$$ЗП_{\text{уч.}} = \text{Обаз.}/18 \times \text{Фч} + \text{Днз} + \text{Двнуз} + \text{Дсп} + \text{Дст},$$

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 2 часа 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:

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

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;

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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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 персонала, 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.

09. 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.

10. Распределение стимулирующей части фонда

оплаты труда МБОУ «Ильинская СОШ»

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

10.1.1. 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.

10.2. 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.

10.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Ильинская СОШ» Алексеевского городского округа. 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: Гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени устанавливаются в фиксированных денежных суммах:

- за звание «Народный учитель» - 5000 руб.;
- имеющим ордена и медали (К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (II степени)), за звание «Заслуженный учитель» - 3000 руб.;
- за отраслевые награды «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» - 500 руб.;
- за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) - 3000 руб.

В случае, если педагогический работник имеет одновременно несколько наград из вышеперечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

11. Порядок отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

11.1. 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.

11.2. 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
1	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; дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалификационную категорию	1 0,5
		высшую квалификационную категорию	1
7.	Наличие групп продленного дня		20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	30

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
9.	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
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12.	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
13.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
15.	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
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17.	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
18.	Наличие действующих учебно-	за каждую мастерскую от	10

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	производственных мастерских	степени оборудованности	
19.	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
20.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

12. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада

12.1. 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.

12.2. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 12.2 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 12.2 раздела 12 Методики показатели.

12.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 12.2 раздела 12 Методики, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 12.2 раздела 12 Методики, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные организации.

12.4. 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.

12.5. 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.

12.6. Орган 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 управления образования.

12.7. 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
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

13. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации

13.1. 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:

$$ЗП_{бдир.} = Обазх (1 + K_n + K_c + K_{овз} + K_{сп} + K_d + K_b + K_{мо} + K_{цвс} + K_k),$$

где:

Обаз – базовый оклад в соответствии с приложением № 7 к Методике;

K_n – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации устанавливается локальным актом учредителя в соответствии с таблицами 3 – 4;

K_c – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

$K_{овз}$ – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

$K_{сп}$ – 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;

K_d – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

K_b – за руководство общеобразовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук – 0,3;

$K_{мо}$ – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2;

$K_{цвс}$ – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

K_k – 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	$K = 3,5 - 3,7$
группа 901 – 1000 учеников	$K = 2,8 - 2,9$
группа 701 – 900 учеников	$K = 2,4 - 2,7$
группа 401 – 700 учеников	$K = 1,6 - 1,9$
группа 201 – 400 учеников	$K = 1,1 - 1,8$
группа 101 – 200 учеников	$K = 0,6 - 1,7$
группа до 100 учеников	$K = 0,4 - 1,0$

13.2. 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:

$$\text{ЗПзам.дир.} = \text{Обазх} (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк}),$$

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.

14.3. 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.

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. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты

16.1. Водителям автомобилей в общеобразовательных организациях устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс), – 10 процентов, водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), – 25 процентов.

16.2. Для общеобразовательных организаций устанавливаются компенсационные выплаты:

– каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

17. 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 до 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 до 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 до 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.

18. Гарантии по оплате труда

При условии сохранения объема педагогической нагрузки, нагрузки за работу по занимаемой должности 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 2021 года по 31 августа 2022 года.

Приложение № 1
к Методике формирования системы оплаты труда и
стимулирования работников муниципальных
общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования

Примерное положение
о распределении фонда стимулирования
руководителей общеобразовательных организаций

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.2. Стимулирование руководителей общеобразовательных организаций производится из средств фонда стимулирования руководителей каждой общеобразовательной организации.

2. Условия стимулирования

2.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

– достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

– наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

– высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);

– высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

– организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;

– участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

– низкий по сравнению с областным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования, в данной общеобразовательной организации;

– показатели реализации программ профессиональной подготовки обучающихся (охват обучающихся профессиональным обучением, процент обучающихся, осваивающих две профессии, охват обучающихся изучением строительных специальностей, процент обучающихся, успешно сдавших квалификационные экзамены, охват обучающихся изучением автодела).

2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
- эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

2.4. Социальный критерий:

- отсутствие отчислений из учреждения в 1 – 9 классах, сохранение контингента в 10 – 11 классах;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;
- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;
- занятость учащихся во внеурочное время.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);
- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- повышение заработной платы работников;
- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и областного уровней.

2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;
- снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;
- организация обеспечения учащихся горячим питанием;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники

здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);

– организация обучения детей с отклонениями в развитии.

2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Порядок стимулирования

3.1. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя).

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, установленного в зависимости от группы оплаты труда руководителей на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных 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.

3.2. Орган управления образования представляет в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета (орган) по распределению стимулирующей части руководителя и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя принимает решение о размере стимулирования открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителя, решение оформляется протоколом. На основании протокола орган управления образования издает приказ о стимулировании руководителей.

Приложение № 2
к Методике формирования системы оплаты труда и
стимулирования работников общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования, Алексеевского
городского округа

Примерное положение
о распределении стимулирующей части фонда
оплаты труда общеобразовательной организации

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение обучающимися 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 уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
	участие педагогов в методических мероприятиях различного уровня (конкурсы, семинары, конференции и др.)
	другое
Заместители	организация предпрофильного, профильного обучения

Наименование должности	Основание для премирования
директоров	выполнение плана внутришкольного контроля
	плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	участие в реализации региональных и муниципальных проектов
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся в 10 – 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	своевременное и качественное предоставление отчетности
	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
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися
	результативность работы психолого-педагогического консилиума
	своевременность проведения мониторинговых исследований
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами мониторинга
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга

Наименование должности	Основание для премирования
	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.

3. Порядок стимулирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

3.2. Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Приложение № 3
к Методике формирования системы оплаты труда
и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования

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 *	до 10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20
при наличии комбинированных мастерских; руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	до 35 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

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета, главным бухгалтерам (бухгалтерам) школ-интернатов и детских домов за ведение бухгалтерского учета по подсобному хозяйству	до 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)	до 20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	до 100
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8
Учителям за работу по внутреннему совместительству в должности педагога дополнительного образования (за фактическое количество рассчитывается пропорционально)	до 8

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
от 18 часов)	

Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

* Количество оплачиваемых кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам, школам-интернатам не более 15.

Оснащение кабинетов общеобразовательных организаций должно соответствовать перечню учебного и компьютерного оборудования

Приложение № 4
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования

Размер окладов учителей муниципальных
общеобразовательных организаций, реализующих
программы начального общего, основного общего,
среднего общего образования

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада в рублях
Учитель: - без квалификационной категории; - 1 квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	10 200 11 900 12 900

**Приложение № 5
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования**

**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.

Приложение № 6
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования

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

Приложение № 7
к Методике формирования системы оплаты
труда и стимулирования работников
муниципальных общеобразовательных
организаций, реализующих программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования Алексеевского
городского округа

Базовые должностные оклады руководящих работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в зависимости от группы оплаты труда руководителей с учетом аттестации руководителей

Таблица 1

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Директор, соответствующий занимаемой должности:				
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет;	15 169	13 726	12 713	11 845
	- вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	13 726	12 713	11 845	10 979
2.	Заместитель директора:				
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	11 536	10 681	9 955	9 228
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	12 732	11 536	10 681	9 955
3.	Главный бухгалтер, экономист, инженер, механик, старший мастер:				
	- имеющий среднее профессиональное образование;	10 700	9 944	9 342	8 589
	- имеющий высшее профессиональное образование	11 903	10 700	9 944	9 342

**Приложение № 8
к Методике формирования системы
оплаты труда и стимулирования
работников муниципальных
общеобразовательных организаций,
реализующих программы начального
общего, основного общего, среднего
общего образования
Алексеевского городского округа**

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностног о оклада (в рублях)
1. Административный персонал		
1.1.	Руководитель структурного подразделения организации образования:	
	- в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;	9 512
	- в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	10 268
	- в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	11 089
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.2.	Заведующий библиотекой:	
	- в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей;	8 740
	- в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	9 512
	- в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	9 898
	- в библиотеках, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	10 687
	- в библиотеках, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 089
1.3.	Заведующий архивом (канцелярией):	
	- при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел;	8 740

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностног о оклада (в рублях)
	- при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел	9 115
1.4.	Заведующий хозяйством	8 740
1.5.	Заведующий складом	8 740
1.6.	Начальник котельной:	
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	10 283
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.7.	Начальник гаража:	
	- предприятия, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- предприятия, отнесенного к III группе по оплате труда руководителей;	9 087
	- предприятия, отнесенного к II группе по оплате труда руководителей;	10 687
	- предприятия, отнесенного к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.8.	Начальник (заведующий) мастерской:	
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	10 283
	- при выполнении обязанностей начальника (заведующего) мастерской, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей	11 945
1.9.	Заведующий общежитием:	
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к II группе по оплате труда руководителей;	9 087
	- при выполнении обязанностей заведующего общежитием, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей	10 283
1.10.	Заведующий столовой:	

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностног о оклада (в рублях)
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	8 740
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	9 512
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 089
1.11.	Заведующий производством (шеф-повар):	
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности;	9 285
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку;	9 854
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих особо сложную кулинарную обработку	10 283
1.12.	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части):	
	- в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	10 714
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	11 584
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	12 498
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	13 458
1.13.	Заведующий учебной частью	9 487
2. Педагогические работники государственных и муниципальных общеобразовательных организаций		
2.1.	Инструктор по труду:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
2.2.	Инструктор по физической культуре:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
2.3.	Музыкальный руководитель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
2.4.	Инструктор-методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию (для	12 551

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностног о оклада (в рублях)
	методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов);	
	- имеющий высшую квалификационную категорию (для методистов, инструкторов-методистов, старших методистов и старших инструкторов-методистов)	13 504
2.5.	Педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.6.	Концертмейстер:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.7.	Педагог-организатор:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.8.	Социальный педагог:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.9.	Тренер-преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.10.	Мастер производственного обучения:	
	- без квалификационной категории;	11 256
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.11.	Методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.12.	Педагог-психолог:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.13.	Старший инструктор-методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504

№ п/п	Наименование должностей работников общеобразовательных организаций	Размер базового должностног о оклада (в рублях)
2.14.	Старший педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.15.	Старший тренер-преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.16.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.17.	Руководитель физического воспитания:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.18.	Старший воспитатель, воспитатель:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.19.	Старший методист:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.20.	Педагог-библиотекарь:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
2.21.	Тьютор:	
	- без квалификационной категории;	11 550
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 443
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 504
2.22.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог:	
	- без квалификационной категории;	12 240
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 280
	- имеющий высшую квалификационную категорию	15 480
2.23.	Старший вожатый:	
	- без квалификационной категории;	10 700
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 550

	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 551
3. Медицинские работники		
3.1.	Врач, зубной врач:	
	- без квалификационной категории;	12 809
	- имеющий II квалификационную категорию;	13 844
	- имеющий I квалификационную категорию;	14 931
	- имеющий высшую квалификационную категорию	16 081
3.2.	Фельдшер:	
	- без квалификационной категории;	10 889
	- имеющий II квалификационную категорию;	11 098
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 158
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 353
3.3.	Медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, зубной техник, рентгенолаборант, фельдшер-лаборант:	
	- без квалификационной категории;	9 244
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 421
	- имеющий I квалификационную категорию;	9 868
	- имеющий высшую квалификационную категорию	10 320
3.4.	Заведующий здравпунктом	12 809
3.5.	Массажист	12 809
4. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал		
4.1.	Вожатый	9 933
4.2.	Специалист (в том числе: по охране труда, технический, маркетолог, менеджер, аранжировщик, заведующий постановочной частью и т.д.):	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II категорию;	9 117
	- имеющий I категорию	10 720
4.3.	Библиотекарь (библиограф, редактор, корректор):	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II категорию;	8 907
	- имеющий I категорию	9 327
	- ведущий библиотекарь	10 720
4.4.	Младший воспитатель:	
	- имеющий среднее (полное) общее образование и курсовую подготовку;	8 740
	- имеющий среднее профессиональное образование	8 907
4.5.	Помощник воспитателя	8 740
4.6.	Ассистент (помощник)	8 740
4.7.	Секретарь учебной части:	
	- имеющий среднее (полное) общее образование;	8 740
	- имеющий среднее профессиональное образование;	9 195
	- имеющий высшее профессиональное образование	9 684
4.8.	Диспетчер образовательной организации:	
	- без квалификационной категории	8 740

4.9.	Дежурный по общежитию:	
	- при работе в общежитиях коридорного типа;	8 740
	- при работе в общежитиях секционного и квартирного типа	8 907
4.10.	Диспетчер (включая старшего)	8 740
4.11.	Инспектор (включая старшего)	8 740
4.12.	Лаборант (включая старшего)	8 740
4.13.	Бухгалтер:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.14.	Бухгалтер (ревизор):	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.15.	Экономист:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.16.	Техник:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.17.	Инженер:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 593
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.18.	Механик:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	8 907
	- имеющий I квалификационную категорию	9 759
4.19.	Юрисконсульт:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 327
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.20.	Главный юрист	8 901
4.21.	Аккомпаниатор	8 740
4.22.	Электроник:	
	- без квалификационной категории;	8 895
	- имеющий II квалификационную категорию;	10 241
	- имеющий I квалификационную категорию	12 498
4.23.	Программист:	
	- без квалификационной категории;	8 895
	- имеющий II квалификационную категорию;	10 241
	- имеющий I квалификационную категорию	12 498

4.24.	Документовед:	
	- без квалификационной категории;	8 740
	- имеющий II квалификационную категорию;	9 226
	- имеющий I квалификационную категорию	10 720
4.25.	Специалист по кадрам	9 512
4.26.	Администратор	8 740
4.27.	Старший администратор	8 903
4.28.	Секретарь-референт	8 740
4.29.	Специалист в сфере закупок (в государственных организациях системы образования):	
	- имеющий среднее специальное образование, подготовку по установленной программе;	10 700
	- имеющий высшее образование и подготовку по установленной программе	11 903
4.30.	Экономист (в государственных организациях системы образования):	
	- имеющий среднее специальное образование;	9 944
	- имеющий высшее образование	10 700
5. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
5.1.	Экспедитор. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца	8 740
5.2.	Делопроизводитель. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	8 740
5.3.	Секретарь. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	8 740
5.4.	Секретарь-машинистка. Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	8 740
5.5.	Кассир (включая старшего). Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	
	- при выполнении должностных обязанностей кассира;	8 740
	- при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	8 907
5.6.	Архивариус. Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	

	- при выполнении работ в канцеляриях учреждений, организаций, предприятий;	8 740
	- при выполнении работ в архивных учреждениях, а также архивах, являющихся структурными подразделениями	8 907
5.7.	Машинистка. Требования к квалификации:	
	- общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе (машинистка II категории);	8 740
	- общее среднее образование, специальная подготовка по установленной программе, стаж работы в должности машинистки I категории	8 907
5.8.	Калькулятор	8 740
5.9.	Настройщик музыкальных инструментов	8 740
5.10.	Аппаратчик химводоочистки	8 740
5.11.	Экспедитор по перевозке грузов. Требования к квалификации: общее среднее образование, индивидуальное обучение не менее 3 месяцев:	
	- при сопровождении грузов, не требующих особых условий транспортировки;	8 740
	- при сопровождении грузов, требующих особых условий транспортировки	8 907
5.12.	Комендант. Требования к квалификации:	
	- среднее (полное) общее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев;	8 740
	- среднее профессиональное образование	8 907
5.13.	Водитель автомобиля с категорией "Д"	9 199
5.14.	Водитель автомобиля	8 774
5.15.	Гардеробщик	8 740
5.16.	Горничная	8 740
5.17.	Грузчик	8 740
5.18.	Дворник	8 740
5.19.	Дезинфектор	8 740
5.20.	Кастелянша	8 740
5.21.	Киномеханик	8 740
5.22.	Кладовщик	8 740
5.23.	Лифтер	8 740
5.24.	Лаборант химического анализа	8 740
5.25.	Старший оператор котельной	9 265
5.26.	Оператор котельной	8 740
5.27.	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования при работе в котельной	8 740
5.28.	Слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики	8 740
5.29.	Газоэлектросварщик	8 740
5.30.	Оператор хлораторной установки	8 740

5.31.	Оператор аппаратов микрофильмирования и копирования	8 740
5.32.	Оператор копировальных и множительных машин	8 740
5.33.	Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	8 740
5.34.	Повар	9 285
5.35.	Кухонный рабочий	8 740
5.36.	Подсобный рабочий	8 740
5.37.	Буфетчик	8 740
5.38.	Плотник	8 740
5.39.	Вахтер	8 740
5.40.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (высший разряд)	8 918
5.41.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 740
5.42.	Столяр строительный	8 740
5.43.	Слесарь	8 740
5.44.	Слесарь-сантехник	8 740
5.45.	Электрогазосварщик	8 740
5.46.	Электрик	8 740
5.47.	Рабочий теплицы, цветовод	8 740
5.48.	Рабочий по ремонту спортивного оборудования и инвентаря	8 740
5.49.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8 740
5.50.	Садовник	8 740
5.51.	Сторож (вахтер)	8 740
5.52.	Тракторист	8 740
5.53.	Уборщик служебных помещений	8 740
5.54.	Уборщик территорий	8 740
5.55.	Системный администратор	8 740
5.56.	Контролер технического состояния автомототранспортных средств	8 740
5.57.	Режиссер (режиссер-постановщик), постановщик, хореограф, звукорежиссер:	
	- режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер III категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий среднее специальное образование;	8 895
	- режиссер, балетмейстер, хормейстер II категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий высшее специальное образование или среднее специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание "Народный", "Образцовый", а также в профессиональных творческих коллективах;	9 759

	- режиссер, балетмейстер, хормейстер I категории, художник-руководитель студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотограф-художник, имеющий высшее специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание "Народный", "Образцовый", или в профессиональных творческих коллективах	10 720
5.58.	Звукооператор	8 740

Приложение № 5
к коллективному договору
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Ильинская средняя общеобразовательная
школа» Алексеевского района Белгородской области
на 2022-2024 годы

Согласовано:
Протокол ПК
№ 29 от «22» ноября 2021г
Председатель ППО
_____Ярковая В.А.

Принято:
На общем собрании управляющего совета
Протокол № 4 «15» декабря 2021г.
Председатель:
_____ Мироненко Н.Ф

Утверждено:
Приказ № 219 от 15.12.2021 года
Директор МБОУ «Ильинская СОШ»
_____Кузьминых Е.П

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
МБОУ «Ильинская СОШ» Алексеевского городского округа**

1. Общие положения.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Правовым основанием Положения являются: Постановление 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» (с последующими изменениями), Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования Алексеевского городского округа, утвержденной Постановлением администрации Алексеевского городского округа 13 ноября 2019 года № 1103 (с последующими изменениями).

1.1. На основании методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений распределение общего фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения производится на базовую и стимулирующую части.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год по результатам труда работников общеобразовательного учреждения.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения (по определенным категориям).

1.5. Диапазон стимулирующей части в общем фонде оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет до 55 процентов.

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда.

1.6. В начале расчетного периода (сентябрь, январь) определяется денежный вес одного балла. В фонд стимулирования учителей входят гарантированные стимулирующие выплаты и стимулирующие выплаты в соответствии с количеством набранных баллов учителей. Соответственно, стоимость 1 балла для стимулирования учителей вычисляется следующим образом: из сформированного ФОТ стимулирования учителей вычитается сумма

гарантированных стимулирующих выплат и полученный результат делится на количество баллов учителей, набранных в соответствии с критериями оценки качества образования.

1.7. Гарантированные стимулирующие выплаты делятся на группы:

1) Гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, учёной степени устанавливаются в фиксированных денежных суммах:

- за звание «Народный учитель» - 5000 руб.;

- имеющим ордена и медали (К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени)), за звание «Заслуженный учитель»-3000 руб.;

- за отраслевые награды «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»-500 руб.;

- за ученую степень (доктора наук, кандидата наук) -3000 руб.

В случае, если педагогический работник имеет одновременно несколько наград из вышеперечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

2) Доплата за руководство методическим объединением – 500 рублей в месяц.

3) Доплата председателю профсоюзной организации за работу в профсоюзе – 500 рублей в месяц.

4) Доплата уполномоченному по охране труда – 500 рублей в месяц.

5) Доплата за ведение электронного документооборота, систематическое обновление сайта школы – 1000 рублей в месяц.

6) Доплата оператору КПМО – 1000 рублей в месяц.

7) Доплата лаборанту за ведение документации - 600 рублей в месяц.

Установленные в фиксированных денежных суммах стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности. Размер указанных стимулирующих выплат не может превышать 50% от стимулирующей части ФОТ.

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

1.8. В фонд стимулирования прочего персонала входят стимулирующие надбавки заместителям директора и стимулирующие выплаты в соответствии с набранными балами педагогических штатных работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стоимость 1 балла для стимулирования прочего персонала вычисляется следующим образом: из сформированности фонда стимулирования прочего персонала вычитается сумма стимулирования заместителей директора и полученный результат делится на общее количество баллов

педагогического штатного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, набранных в соответствии с критериями оценки качества образования.

1.9. Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения распределяются Управляющим советом общеобразовательного учреждения по представлению руководителя общеобразовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

1.10. 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.

1.11. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ (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 информацию 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. Заседания 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 общеобразовательных учреждений.

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.

Не производится назначение выплат стимулирующего характера следующим работникам общеобразовательного учреждения:

- не проработавшим отчетный период в данном образовательном учреждении и в данной должности;
- имеющим зафиксированные дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

3.2. Для заместителей директоров образовательного учреждения и классных руководителей самоанализ профессиональной деятельности проводится в баллах, а затем по шкале переводится в проценты. Для заместителей директора стимулирующие выплаты устанавливаются в размере до 50% максимально от средней базовой заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс в соответствии с критериями эффективности работы. Для классных руководителей стимулирующая часть определяется в размере 100% от базовой величины для расчета доплат за классное руководство (1000 рублей) с учетом наполняемости класса.

3.3. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации ОУ для исправления и доработки в 5-ти-дневный срок.

3.4. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

3.5. 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.

3.6. 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.
- 3.7. 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.
- 3.8. 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.
- 3.9. Руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения и представляет в управление образования.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно сроком на одно полугодие на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полугодие.

4.2. Управляющий совет вправе снижать проценты стимулирующей части ФОТ зам. директора общеобразовательного учреждения за отчетный период по следующим показателям:

- наличие в учреждении несчастного случая, произошедшего во время учебно-воспитательного процесса, вызвавшего у обучающегося потерю работоспособности не менее одного дня, в соответствии с медицинским заключением (снижение на 3% стимулирующей выплаты за каждый установленный факт отчетного периода);
- наличие в учреждении обучающихся, не получивших аттестат о получении среднего (полного) общего образования (снижение на 2% стимулирующей выплаты за каждый установленный факт отчетного периода);
- наличие в учреждении детского дорожно-транспортного травматизма, произошедшего по вине ребенка (снижение на 1% стимулирующей выплаты за каждый установленный факт в отчетном периоде).

Управляющий совет обязан ознакомить, а заместитель директора общеобразовательного учреждения в свою очередь ознакомиться с итоговым оценочным листом.

5. Условия стимулирования

5.1. Критерии оценки результативности заместителей директора

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Сформированность предметных компетенций учащихся	Качество знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия) по курируемым предметам	Успеваемость (средняя) 100%-5 баллов; 97-99% - 3 балла Успеваемость на «4» и «5» (средняя) 80-100% - 5 баллов, 70-79% - 4 балла, 60-69% - 3 балла, 50-59% - 1 балл
	Сформированность информационно-технологической компетенции учащихся	Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору) Примечание: учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количества учащихся по различным предметам	Успеваемость учащихся по предмету: Процент учащихся, успешно сдавших экзамен 100% - 15 баллов, 95-99% - 10 баллов, 90-94% - 5 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: Процент учащихся, сдавших экзамены на уровне и выше среднего тестового балла, сложившегося по области: 80-100% - 10 баллов, 70-79%- 8 баллов, 60-69% - 6 баллов, 50-59% - 3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
		Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов, 95-99% - 5 баллов,

	<p>экзамены по выбору);</p> <p>Примечание: учитывается общее количество учащихся, складывающееся путем сложения количества учащихся по различным предметам.</p>	<p>90-94% - 1 балл</p> <p>Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% - 10 баллов, 75-84% - 8 баллов, 65-74% - 6 баллов, 51-64% - 3 балла</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год</p>
	<p>Независимые региональные, муниципальные, школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.</p> <p>Примечание: при наличии нескольких контрольных работ по курируемым предметам за отчетный период – баллы определяются по среднему показателю.</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов, 95-99% - 5 баллов, 90-94% - 1 балл</p> <p>Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% - 6 баллов, 75-84% - 5 баллов, 65-74% - 4 баллов, 51-64% - 2 балла</p> <p>Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год</p>

		<p>Победители и призеры очных предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ)</p>	<p>Муниципальный уровень: Победитель – 10 баллов, Призер – 7 баллов Примечание: если имеются победители и призеры, баллы определяются по наивысшему показателю Региональный уровень (за каждое призовое место): Победитель – 10 баллов, Призер – 7 баллов Всероссийский уровень (за каждое призовое место): Победитель – 15 баллов, Призер – 10 баллов Международный уровень (за каждое призовое место) – 15 баллов Примечание: достижения одного учащегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год</p>
		<p>Победители и призеры заочных, дистанционных, неофициальных интеллектуальных и творческих конкурсов, конференций, исследовательской и проектной деятельности муниципального,</p>	<p>Муниципальный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 3 балла, 2 место – 2 балла, 3 место – 1 балл Региональный уровень (за каждое призовое</p>

		регионального, федерального и международного уровней	место): 1 место – 5 баллов, 2 место – 3 балла, 3 место – 2 балла Всероссийский и международный уровень (за каждое призовое место): 1 место – 7 баллов, 2 место – 5 баллов, 3 место – 3 балла Примечание: достижения одного учащегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.
1.2	Уровень социализации учащихся	Отсутствие не обучающихся в школе детей в возрасте 7-18 лет из числа проживающих в микрорайоне школы	10 баллов
		Продолжение обучения выпускников основной школы в 10 классе	80% и более – 7 баллов 70-79% - 5 баллов 60-69% - 3 балла
		Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов	Не менее 95% - 5 баллов
		Организация на базе ОУ дошкольной подготовки будущих первоклассников	5 баллов
		Охват учащихся профессиональной подготовкой	90% - 10 баллов 75-89% - 5 баллов
		Результативность профессиональной	90% и выше – 12 баллов

		подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения)	75-89% - 8 баллов
		Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся, ориентированных на получение профессионального образования (доля старшеклассников, обучающихся по ИУП)	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов
		Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов
		Успешная социализация детей группы риска (отсутствие или отрицательная динамика распространения алкоголизма и наркомании среди детей группы риска)	До 10 баллов
		Качественное исполнение функций координатора КПМО, ЭМОУ	5 баллов (при отсутствии замечаний контролирующей организации)
1.3	Эффективность управленческой деятельности	Уровень подготовки документации (анализ работы ОУ за год, планирование, расписание)	По результатам экспертизы 10 баллов – положительная внешняя экспертиза 5 баллов – положительная внутренняя экспертиза
		Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических	10 баллов – всероссийский уровень 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень

		чтений и др.	
		Уровень организации аттестации педагогических кадров	10 баллов – при 100% подтверждении заявленных категорий
		Организация курсов ПК	10 баллов при 100% выполнении плана 5 баллов – от 80% до 90% от заявленного плана 3 балла – от 50%
		Результативное участие (выход в финал) педагогов в профессиональных конкурсах	Очные (при условии участия в подготовке педагога): 10 баллов – всероссийский уровень 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Заочные (при условии рецензирования материалов): 1 балл независимо от уровня конкурса Примечание: достижения одного педагога учитываются один раз по наивысшему показателю. Достижения разных педагогов суммируются.
		Обобщение опыта работы учителей	За каждый обобщенный опыт : 1 балл – школьный уровень 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень
1.4	Инновационная деятельность	Личное участие в опытно-экспериментальной и инновационной деятельности	10 баллов – всероссийский уровень 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень
		Качественная разработка инновационных проектов (материалы на участие в конкурсном	По итогам экспертизы. 10 баллов – федеральный уровень 8 баллов – региональный уровень

		отборе учреждений в рамках ПНПО, программа развития, образовательная программа, программа эксперимента, воспитательная система и т.п.)	5 баллов – муниципальный уровень 3 балла – уровень ОУ Примечание: баллы устанавливаются при наличии положительной экспертизы
		Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных)	5 баллов
		Организация работы учителей по использованию ИКТ	10 баллов – систематическое использование в образовательном процессе ИКТ более 50% педагогов 3 балла – 30% педагогов
		Систематическое ведение и обновление школьного сайта. Ведение электронного дневника, электронной школы	10 баллов
		Результативное участие (выход в финал) педагогов в профессиональных конкурсах, предполагающих создание/использование электронных продуктов	Очные (при условии участия в подготовке педагога): 10 баллов – всероссийский уровень 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Заочные (при условии рецензирования материалов)
1.5	Признание высоких профессиональных достижений заместителя	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок)	8 баллов всероссийский уровень 5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень Примечание : набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммируются, по одной теме устанавливаются по более высокому уровню

		Наличие собственных публикаций, интернет-публикаций	Направление «Статья» - 3 балла Направление «Методическая разработка» - 3 балла Направление «Авторская программа курса» - 3 балла За значительное количество публикаций устанавливается дополнительно 1 балл Максимальный балл – 10 Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
1.6	Сохранение здоровья учащихся (при курировании данного направления)	Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовленности	5 баллов – свыше 90% учащихся с высоким и средним уровнем физической подготовленности 2 балла – 75-89%
		Охват учащихся физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями (дни здоровья, спартакиады, соревнования и т.п.). По среднему показателю (в % от возможного количества участников по каждому из мероприятий)	5 баллов – 80% и выше 3 балла – 60-79% 2 балла – 40-59%
		Отсутствие травматизма учащихся, ДТП и др. несчастных случаев с несовершеннолетними	5 баллов – отсутствие Снятие штрафных баллов за каждый случай травматизма
		Выполнение графика проведения тренировочных эвакуаций, инструктажей, бесед по ОТ с учащимися	5 баллов – 100% выполнения 3 балла – 80-99% 2 балла – 60-79%

5.2 Критерии результативности профессиональной деятельности учителей основной и старшей школы

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Сформированность предметных компетенций учащихся	<p>Качество знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия) по курируемым предметам</p> <p>(Оценивается усредненный показатель качества знаний всех учащихся каждого учителя по результатам учебных периодов)</p>	<p>По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностранный язык):</p> <p>60-100% - 5 баллов 40-59% - 4 балла 25-39% - 3 балла</p> <p>По предметам второй категории сложности (физика, химия, история, природоведение, география, биология, информатика, обществознание):</p> <p>70-100% - 5 баллов 60-69% - 4 балла 55-59% - 3 балла 50-54% - 2 балла</p> <p>По предметам третьей категории сложности (музыка, ИЗО, православная культура, МХК, физкультура, технология, ОБЖ):</p> <p>90-100% - 5 баллов 80-89% - 4 балла 70-79% - 3 балла 60-69% - 2 балла</p> <p>За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл</p>
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору)	<p>100% учащихся набрали минимальное количество баллов – 10 баллов</p> <p>Дополнительные баллы за качество знаний: Средний балл по предмету соответствует</p>

			или превышает средний балл по области – 10 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
		Единый государственный экзамен (экзамены по выбору). Учитывается общий результат учащихся данного учителя, независимо от количества сдававших.	100% учащихся набрали минимальное количество баллов – 5 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: Средний балл по предмету соответствует или превышает средний балл по области – 10 баллов Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
		Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов, 90-99% - 3 балла, 85-89% - 1 балл 84% и ниже – 0 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 80-100% - 10 баллов, 70-79% - 8 баллов, 60-69% - 6 баллов, 50-59% - 3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
		Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (экзамены по выбору). Учитывается общий результат учащихся данного учителя,	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов, 95-99% - 3 балла, 91-94% - 1 балл 90% и ниже – 0 баллов

		независимо от количества сдававших.	Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% - 10 баллов, 75-84% - 8 баллов, 65-74% - 6 баллов, 51-64% - 3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
		Независимые региональные, муниципальные, школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов, 95-99% - 3 баллов, 91-94% - 1 балл 90% и ниже – 0 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% -5 баллов, 75-84% - 4 балла, 65-74% - 3 балла, 50-64% - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год (региональные, муниципальные). Результаты считать по наивысшему уровню.
1.2	Сформированность информационно-технологической компетенции учащихся	Победители и призеры очных предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций школьного, муниципального, регионального, федерального и международного уровней	Для учителей русского языка, математики, химии, физики, информатики: Международный и всероссийский уровень – 30 баллов, Региональный уровень : 20 баллов – победитель 15 баллов – призер

		(проводимые МО и Н РФ)	<p>Муниципальный уровень: 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Школьный уровень: 6 баллов – победитель, 2 балла – призер Для учителей литературы, обществознания, истории , ОБЖ, краеведения, биологии, технологии, православной культуры, МХК, ИЗО, музыки Международный и всероссийский уровень – 20 баллов, Региональный уровень : 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов – призер Школьный уровень: 3 балла – победитель, 1 балл – призер Примечание: баллы за достижения учащихся в предметных олимпиадах устанавливаются на один год. Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>
--	--	------------------------	---

		<p>Победители и призеры очных творческих конкурсов, литературных конкурсов, исследовательской и проектной деятельности, конкурсов и проектов, смотров, предполагающих создание мультимедийных продуктов (проводимые МОиН РФ)</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов - призер Региональный уровень : 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>
		<p>Победители и призеры заочных, дистанционных, неофициальных интеллектуальных и творческих конкурсов, конференций, исследовательской и проектной деятельности муниципального, регионального, федерального и международного уровней</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 3 балла – победитель 1 балл - призер Региональный уровень : 2 балла – победитель 1 балл – призер Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Максимальный балл - 10</p>
		<p>Победители и призеры неофициальных предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно практических конференций:</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 7 баллов – победитель 5 баллов – призер Региональный уровень: 5 баллов – победитель</p>

		<p>Кенгуру Золотое руно Русский медвежонок Олимпус Британский бульдог и др.</p>	<p>3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Максимальный балл - 10</p>
		Победители и призёры школьных творческих конкурсов по предметам	Школьный уровень: 3 балла – победитель, 1 балл – призер
		Наличие созданных видеоматериалов обучающимися или педагогом по предмету	3 балла за каждый видеоматериал, созданный в отчетный период
1.3	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у обучающихся класса, в котором работает учитель	5 баллов
		Охват учащихся физкультминутками.	100% - 3 балла, менее 100% - 0 баллов
		Отсутствие травматизма на уроках	2 балла при отсутствии
1.4	Качество ведения школьной документации	Своевременное и качественное ведение школьной документации: классные журналы, журналы инструктажа по ТБ, рабочие программы	Документально зафиксированное отсутствие нарушений – 3 балла Документально зафиксированное однократное нарушение за отчетный период 0 баллов

		Использование в работе ИКТ (ведение электронного журнала и дневника)	5 баллов
		Диагностика предметных результатов в соответствии с требованиями ФГОС	3 балла
		Проверка тетрадей	Ежедневно -5 баллов, 1-2 раза в неделю- 3 балла Устанавливается по наивысшему.
1.5	Профессиональные достижения педагогов	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Классный руководитель года», «Педагогический дебют» и т.п.	Международный и всероссийский уровень: 30 баллов – победитель 25 баллов – призер Региональный уровень: 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов - призер
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях и видеоконференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, члены жюри, предметных комиссий и и др.)	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 2 балла
		Наличие публикаций в региональных и Всероссийских	Направление «Статья» - 3 балла Направление «Методическая разработка» - 3

	СМИ, региональных сборниках, Интернет-сайтах (Первое сентября, учительская газета, Учпортал и др.)	балла Направление «Авторская программа курса» - 3 балла За значительное количество публикаций устанавливается дополнительно 1 балл Максимальный балл – 10 Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
	Наличие обобщённого педагогического опыта	5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень
	Результативное участие педагога в творческих конкурсах (очное, заочное)	Международный и всероссийский уровень: 7 баллов – победитель 5 баллов – призер Региональный уровень: 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер
	Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта учителя (не менее 2-х раз в месяц)	5 баллов – если сайт ведет один педагог 4 балла – если сайт ведут два педагога 3 балла – если сайт ведут три и более педагогов
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны общественности, родителей, обучающихся (благодарственные	2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>

		письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).	
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны образовательных учреждений округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).	2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
1.6	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей (<i>работа в оздоровительном лагере, работа с сайтом образовательного учреждения, участие в мероприятиях различных уровней и др.</i>)	Начальник лагеря – 10 баллов, Воспитатели, вожатый, физрук – 7 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 год. Другое – 2 балла (<i>баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>)

5.3. Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
-------	----------	----------------------	---

1.1	Сформированность предметных компетенций учащихся	<p>Качество знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия) по курируемым предметам</p> <p>(Оценивается усредненный показатель качества знаний всех учащихся данного класса по результатам учебных периодов по математике и русскому языку)</p>	<p>80 % и более- 5 баллов 70-79% - 4 балла 60-69% - 3 балла 51-59% - 2 балла За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл</p>
		<p>Независимые региональные, муниципальные, школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов, 95-99% - 3 баллов, 91-94% - 1 балл 90% и ниже – 0 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% -5 баллов, 75-84% - 4 балла, 65-74% - 3 балла, 50-64% - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год</p>

		Итоговый мониторинг 4 класс: ВПР Русский язык Математика Окружающий мир	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов, 90-99% - 3 балла, 85-89% - 1 балл 84% и ниже – 0 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 80-100% - 10 баллов, 70-79% - 8 баллов, 60-69% - 6 баллов, 50-59% - 3 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1год
		Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения по результатам комплексного тестирования ФГОС и исследования психолога.	Обладают высоким уровнем 80% и более – 5 баллов 70-79% - 4 балла 60-69% - 3 балла 51-59% - 2 балла Баллы устанавливаются сроком на один год.
		Сдача норм ГТО	5 баллов – 60% учащихся и более 3 балла – 40-59% учащихся
1.2	Сформированность информационно- технологической компетенции учащихся	Победители и призеры очных предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ)	Международный и всероссийский уровень – 20 баллов, Региональный уровень : 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов – призер Школьный уровень:

			<p>3 балла – победитель, 2 балла – призер Примечание: баллы за достижения учащихся в предметных олимпиадах устанавливаются на один год. Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>
		<p>Победители и призеры очных творческих конкурсов, литературных конкурсов, исследовательской и проектной деятельности, конкурсов и проектов, смотров, предполагающих создание мультимедийных продуктов (проводимые МОиН РФ)</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов - призер Региональный уровень : 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>

		<p>Победители и призеры заочных, дистанционных, неофициальных интеллектуальных и творческих конкурсов, конференций, исследовательской и проектной деятельности муниципального, регионального, федерального и международного уровней</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 3 балла – победитель 1 балл - призер Региональный уровень : 2 балла – победитель 1 балл – призер Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Максимальный балл - 10</p>
		<p>Победители и призеры неофициальных предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно практических конференций: Кенгуру Золотое руно Русский медвежонок Олимпус Британский бульдог и др.</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 7 баллов – победитель 5 баллов – призер Региональный уровень: 5 баллов – победитель 3 балла – призер Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Максимальный балл - 1</p>

		Победители и призёры школьных творческих конкурсов по предметам	Школьный уровень: 3 балла – победитель, 1 балл – призер
		Наличие созданных видеоматериалов обучающимися или педагогом по предмету	3 балла за каждый видеоматериал, созданный в отчетный период
1.3	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у обучающихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Охват учащихся физкультминутками.	100% - 3 балла, менее 100% - 0 баллов
		Отсутствие травматизма на уроках	2 балла при отсутствии
1.4	Качество ведения школьной документации	Своевременное и качественное ведение школьной документации: классные журналы, журналы инструктажа по ТБ, рабочие программы	Документально зафиксированное отсутствие нарушений – 3 балла Документально зафиксированное однократное нарушение за отчетный период 0 баллов
		Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных)	5 баллов
		Диагностика предметных результатов в соответствии с требованиями ФГОС	3 балла
		Проверка тетрадей	Ежедневно -5 баллов, 1-2 раза в неделю- 3 балла Устанавливается по наивысшему.

1.5	Профессиональные достижения педагогов	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Классный руководитель года», «Педагогический дебют» и т.п.	Международный и всероссийский уровень: 30 баллов – победитель 25 баллов – призер Региональный уровень: 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов - призер
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях и видеоконференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, члены жюри и и др.)	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 2 балла
		Наличие публикаций в региональных и Всероссийских СМИ, региональных сборниках, Интернет-сайтах (Первое сентября, учительская газета, Учпортал и др.)	Направление «Статья» - 3 балла Направление «Методическая разработка» - 3 балла Направление «Авторская программа курса» - 3 балла За значительное количество публикаций устанавливается дополнительно 1 балл Максимальный балл – 10 Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
		Наличие обобщённого педагогического опыта	5 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень
		Результативное участие педагога в	Международный и всероссийский уровень:

		творческих конкурсах (очное, заочное)	7 баллов – победитель 5 баллов – призер Региональный уровень: 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер
		Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта учителя (не менее 2-х раз в месяц)	5 баллов – если сайт ведет один педагог 4 балла – если сайт ведут два педагога 3 балла – если сайт ведут три и более педагогов
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны общественности, родителей, обучающихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).	1 балл за отчетный период. 2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны образовательных учреждений округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, положительные публикации в	1 балл за отчетный период. 2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>

		средствах массовой информации о педагоге).	
1.6	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей <i>(работа в оздоровительном лагере, участие в мероприятиях различных уровней и др.)</i>	Начальник лагеря – 10 баллов, Воспитатели, вожатый, физрук – 7 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 год. Участие в мероприятиях и др. – 2 балла <i>(баллы устанавливаются сроком на одно полугодие)</i>

5.4. Критерии результативности работы учителей физической культуры

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1	Сформированность предметных компетенций учащихся	Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам отчетного периода	90-100% - 5 баллов 80-89% - 4 балла 70-79% - 3 балла 60-69% - 2 балла За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл
		Независимые региональные, муниципальные, школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов, 95-99% - 3 баллов, 91-94% - 1 балл 90% и ниже – 0 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% -5 баллов, 75-84% - 4 балла, 65-74% - 3 балла, 50-64% - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год (региональные,

			муниципальные). Результаты считать по наивысшему уровню.
		Сдача норм ГТО	5 баллов – 60% учащихся и более 3 балла - - 40-59% учащихся
		Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	5 баллов – 90% учащихся и более 3 балла - - 75-89% учащихся
		Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)	5 баллов
1.2	Сформированность информационно-технологической компетенции учащихся	Победители и призеры очных предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ)	Международный и всероссийский уровень – 20 баллов, Региональный уровень : 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов – призер Школьный уровень: 3 балла – победитель, 2 балла – призер Примечание: баллы за достижения

			<p>учащихся в предметных олимпиадах устанавливаются на один год. Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>
		<p>Победители и призеры очных спортивных конкурсов (проводимые МОиН РФ)</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 15 баллов – победитель 10 баллов - призер Региональный уровень : 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер Учитываются только командные достижения руководителю, подготовившему команду.</p>
		<p>Победители и призеры школьных соревнований</p>	<p>3 балла – победитель 1 балл – призер</p>
		<p>Наличие созданных видеоматериалов обучающимися или педагогом по предмету</p>	<p>3 балла за каждый видеоматериал, созданный в отчетный период</p>
1.3	<p>Качество ведения школьной документации</p>	<p>Своевременное и качественное ведение школьной документации: классные журналы, журналы инструктажа по ТБ, рабочие программы</p>	<p>Документально зафиксированное отсутствие нарушений – 3 балла Документально зафиксированное однократное нарушение за отчетный период 0 баллов</p>

		Использование в работе ИКТ (ведение электронных баз данных)	5 баллов
		Диагностика предметных результатов в соответствии с ФГОС	3 балла
1.4	Профессиональные достижения педагогов	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Классный руководитель года», «Педагогический дебют» и т.п.	Международный и всероссийский уровень: 30 баллов – победитель 25 баллов – призер Региональный уровень: 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов - призер
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях и видеоконференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и и др.)	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 2 балла
		Наличие публикаций в региональных и Всероссийских СМИ, региональных сборниках, Интернет-сайтах (Первое сентября, учительская газета, Учпортал и др.)	Направление «Статья» - 3 балла Направление «Методическая разработка» - 3 балла Направление «Авторская программа курса» - 3 балла За значительное количество публикаций устанавливается дополнительно 1 балл Максимальный балл – 10 Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год

	Наличие обобщённого педагогического опыта	5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень
	Результативное участие педагога в творческих конкурсах (очное, заочное)	Международный и всероссийский уровень: 7 баллов – победитель 5 баллов – призер Региональный уровень: 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер
	Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта учителя (не менее 2-х раз в месяц)	5 баллов – если сайт ведет один педагог 4 балла – если сайт ведут два педагога 3 балла – если сайт ведут три и более педагогов
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны общественности, родителей, обучающихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).	1 балл за отчетный период. 2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны образовательных учреждений	1 балл за отчетный период. 2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются</i>

		округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).	<i>сроком на одно полугодие.</i>
1.5	Сохранение и укрепление здоровья школьников	Увеличение количества учащихся, принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники)	На 10% - 10 баллов На 5% - 3 балла На 3% - 2 балла
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих спортивные секции и клубы	На 4% - 5 баллов На 2% - 3 балла На 1 % - 2 балла
		Отсутствие травматизма	Отсутствие травматизма учащимися на уроке – 3 балла Штрафные баллы за каждый случай травматизма – 2 балла
1.6	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей (<i>работа в оздоровительном лагере, работа с сайтом образовательного учреждения, участие в мероприятиях различных уровней и др.</i>)	Начальник лагеря – 10 баллов, Воспитатели, вожатый, физрук – 7 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 год. Другое – 2 балла (<i>баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>)

5.5. Критерии оценки профессиональной деятельности вожатой

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность социально-значимых компетенций обучающихся	Эффективная реализация в деятельности педагога-организатора целевых комплексных программ.	5 баллов
		Зафиксированное и результативное участие обучающихся в жизни социума, волонтерского движения	5 баллов
		Позитивная динамика охвата обучающихся волонтерской работой и работой в социуме	на 10% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла
		Зафиксированное результативное участие членов детской организации в различных видах творческой деятельности – участие в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются

1.2.	Уровень социализации обучающихся	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка при проведении	Нет правонарушений - 10 баллов, Есть правонарушения -
		Охват учащихся класса организованными формами отдыха в каникулярное время	5 баллов
		Уровень развития самоуправления в школе	5 баллов – при развитом самоуправлении 3 балла – при распределении разовых поручений 0 баллов при отсутствии самоуправления
		Уровень вовлеченных обучающихся школы в детские общественные объединения	80%-100% - 5 баллов 60%-79% - 3 балла 50%-59% - 2 балла
1.3	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма	5 баллов
		Охват обучающихся двигательными формами работы	80%-100% - 5 баллов 60%-79% - 3 балла 50%-59% - 2 балла

		<p>Результативные коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.</p>	<p>10 баллов - международный и всероссийский уровень; 6 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных - суммируются.</p>
1.4.	Признание высоких профессиональных достижений педагогов	<p>Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Классный руководитель года», «Педагогический дебют» и т.п.</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 30 баллов – победитель 25 баллов – призер Региональный уровень: 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов - призер</p>
		<p>Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях и видеоконференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, члены жюри, предметных комиссий и и др.)</p>	<p>Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 2 балла</p>

	Наличие публикаций в региональных и Всероссийских СМИ, региональных сборниках, Интернет-сайтах (Первое сентября, учительская газета, Учпортал и др.)	Направление «Статья» - 3 балла Направление «Методическая разработка» - 3 балла Направление «Авторская программа курса» - 3 балла За значительное количество публикаций устанавливается дополнительно 1 балл Максимальный балл – 10 Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
	Наличие обобщённого педагогического опыта	5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень
	Результативное участие педагога в творческих конкурсах (очное, заочное)	Международный и всероссийский уровень: 7 баллов – победитель 5 баллов – призер Региональный уровень: 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер
	Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта учителя (не менее 2-х раз в месяц)	5 баллов – если сайт ведет один педагог 4 балла – если сайт ведут два педагога 3 балла – если сайт ведут три и более педагогов

		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны общественности, родителей, обучающихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).	2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны образовательных учреждений округа при сетевом взаимодействии	2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
		Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Классный руководитель года», «Педагогический дебют» и т.п.	Международный и всероссийский уровень: 30 баллов – победитель 25 баллов – призер Региональный уровень: 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов - призер
1.5	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей (<i>работа в оздоровительном лагере, работа с сайтом</i>)	Начальник лагеря – 10 баллов, Воспитатели, вожатый, физрук – 7 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 год. Другое – 2 балла (<i>баллы устанавливаются сроком на одно</i>

		<i>образовательного учреждения, участие в мероприятиях различных уровней и др.)</i>	<i>полугодие)</i>
--	--	---	-------------------

5.6. Критерии оценки профессиональной деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1.1	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Успеваемость учащихся на «4» и «5» по итогам учебного года или I полугодия (средний по городу)	10 баллов – свыше 80%; 8 баллов - 70 – 79%; 6 баллов – 60 – 69%; 4 балла – 50 – 59%; 2 балла – 45 – 49%; 0 баллов – ниже 45%
		Независимые региональные, муниципальные, школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов, 95-99% - 3 баллов, 91-94% - 1 балл 90% и ниже – 0 баллов Дополнительные баллы за качество знаний: 85-100% -5 баллов, 75-84% - 4 балла, 65-74% - 3 балла, 50-64% - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год (региональные, муниципальные). Результаты считать по наивысшему уровню.

1.2	Сформированное информационно-технологической компетенции обучающихся	Победители и призеры очных предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций школьного, муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ)	Международный и всероссийский уровень – 20 баллов, Региональный уровень : 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов – призер Школьный уровень: 3 балла – победитель, 1 балл – призер Примечание: баллы за достижения учащихся в предметных олимпиадах устанавливаются на один год. Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.
-----	--	---	--

		<p>Победители и призеры очных творческих конкурсов, литературных конкурсов, исследовательской и проектной деятельности, конкурсов и проектов, смотров, предполагающих создание мультимедийных продуктов (проводимые МОиН РФ)</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов - призер Региональный уровень : 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>
		<p>Победители и призеры заочных, дистанционных, неофициальных интеллектуальных и творческих конкурсов, конференций, исследовательской и проектной деятельности муниципального, регионального, федерального и международного уровней</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 3 балла – победитель 1 балл - призер Региональный уровень : 2 балла – победитель 1 балл – призер Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Максимальный балл - 10</p>

		<p>Победители и призеры неофициальных предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно практических конференций:</p> <p>Кенгуру Золотое руно Русский медвежонок Олимпус Британский бульдог и др.</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 7 баллов – победитель 5 баллов – призер Региональный уровень: 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Максимальный балл - 10</p>
		Победители и призёры школьных творческих конкурсов по предметам	Школьный уровень: 3 балла – победитель, 1 балл – призер
		Наличие созданных видеоматериалов обучающимися или педагогом по предмету	3 балла за каждый видеоматериал, созданный в отчетный период
1.3	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у обучающихся класса, в	5 баллов
		Охват учащихся физкультминутками.	100% - 3 балла, менее 100% - 0 баллов
		Отсутствие травматизма на	2 балла при отсутствии

1.4	Уровень социализации обучающихся	Результативная деятельность обучающихся в клубах, предметных объединениях, в	5 баллов.
1.5	Качество ведения школьной документации	Своевременное и качественное ведение школьной документации: классные журналы, журналы инструктажа по ТБ, рабочие	Документально зафиксированное отсутствие нарушений – 3 балла Документально зафиксированное однократное нарушение за отчетный период 0 баллов
		Использование в работе ИКТ (ведение электронного журнала и дневника)	5 баллов
		Диагностика предметных результатов в соответствии с ФГОС	3 балла
1.6	Профессиональные достижения педагогов	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Классный руководитель года», «Педагогический дебют» и т.п.	Международный и всероссийский уровень: 30 баллов – победитель 25 баллов – призер Региональный уровень: 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов - призер
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях и видеоконференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, члены жюри,	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 2 балла

		<p>Наличие публикаций в региональных и Всероссийских СМИ, региональных сборниках, Интернет-сайтах (Первое сентября, учительская газета, Учпортал и др.)</p>	<p>Направление «Статья» - 3 балла Направление «Методическая разработка» - 3 балла Направление «Авторская программа курса» - 3 балла За значительное количество публикаций устанавливается дополнительно 1 балл Максимальный балл – 10 Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год</p>
		<p>Наличие обобщённого педагогического опыта</p>	<p>5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень</p>
		<p>Результативное участие педагога в творческих конкурсах (очное, заочное)</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 7 баллов – победитель 5 баллов – призер Региональный уровень: 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер</p>

		Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта учителя (не менее 2-х раз в месяц)	5 баллов – если сайт ведет один педагог 4 балла – если сайт ведут два педагога 3 балла – если сайт ведут три и более педагогов
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны общественности, родителей, обучающихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о	2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны образовательных учреждений округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, положительные публикации в	2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i>
1.7	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей (<i>работа в оздоровительном лагере, работа с сайтом образовательного учреждения, участие в мероприятиях</i>	Начальник лагеря – 10 баллов, Воспитатели, вожатый, физрук – 7 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 год. Другое – 2 балла (<i>баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>)

5.7. Критерии оценки профессиональной деятельности психолога

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю
1	Результаты коррекционно-развивающей работы с детьми	Динамика развивающей работы с детьми, учет количества детей, получивших психологическую поддержку и индивидуальную помощь, дополнительная работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья, отклонениями в поведении, результативность и качество коррекционной работы	5 баллов
2	Активность психолога в воспитательном процессе учреждения	<p>Индивидуальная работа с одаренными детьми</p> <p>Углубленная диагностика детской одаренности</p> <p>Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений</p> <p>Психологическое просвещение родителей и детей, изготовление листовок, буклетов</p> <p>Индивидуальное психологическое консультирование педагогов</p> <p>Организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете</p>	2 балла по каждому направлению

		Эффективная работа по изучению социального запроса обучающихся и их родителей	
3	Профессиональная деятельность	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Классный руководитель года», «Педагогический дебют» и т.п.	Международный и всероссийский уровень: 30 баллов – победитель 25 баллов – призер Региональный уровень: 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов - призер
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях и видеоконференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, члены жюри, предметных комиссий и и др.)	Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный уровень – 3 балла Школьный уровень – 2 балла

	Наличие публикаций в региональных и Всероссийских СМИ, региональных сборниках, Интернет-сайтах (Первое сентября, учительская газета, Учпортал и др.)	Направление «Статья» - 3 балла Направление «Методическая разработка» - 3 балла Направление «Авторская программа курса» - 3 балла За значительное количество публикаций устанавливается дополнительно 1 балл Максимальный балл – 10 Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
	Наличие обобщённого педагогического опыта	5 баллов – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень
	Результативное участие педагога в творческих конкурсах (очное, заочное)	Международный и всероссийский уровень: 7 баллов – победитель 5 баллов – призер Региональный уровень: 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер
	Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта учителя (не менее 2-х раз в месяц)	5 баллов – если сайт ведет один педагог 4 балла – если сайт ведут два педагога 3 балла – если сайт ведут три и более педагогов
	Наличие зафиксированных	2 балла – при наличии зафиксированных

	<p>позитивных отзывов в адрес учителя со стороны общественности, родителей, обучающихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).</p>	<p>позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i></p>
	<p>Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны образовательных учреждений округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге).</p>	<p>2 балла – при наличии зафиксированных позитивных отзывов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие.</i></p>
	<p>Участие в методической и научно-исследовательской экспериментальной деятельности</p>	<p>Региональный уровень – 5 баллов Муниципальный – 3 балла Школьный – 2 балла</p>
	<p>Своевременное и качественное ведение школьной документации</p>	<p>Документально зафиксированное отсутствие нарушений – 3 балла Документально зафиксированное однократное нарушение за отчетный период 0 баллов</p>
	<p>Использование в работе ИКТ (ведение электронного журнала)</p>	<p>5 баллов</p>
	<p>Диагностика предметных результатов в соответствии с</p>	<p>3 балла</p>

		требованиями ФГОС	
4	Субъективная положительная оценка деятельности педагога-психолога со стороны всех субъектов образовательного процесса	Обращения родителей по поводу конфликтов, успешность разрешения конфликтных ситуаций, привлечение родителей к участию в воспитательно-образовательной работе школы	5 баллов
5	Взаимодействие с субъектами профилактики	Активное взаимодействие с учреждениями: - КДН Алексеевского района, - отделом по делам несовершеннолетних ОВД Алексеевского района, - отделом по делам молодежи администрации Алексеевского района	1 балл за каждое совместное мероприятие
6	Сформированность информационно-технологической компетенции учащихся	Победители и призеры очных предметных олимпиад, интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций школьного, муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МО и Н РФ)	Международный и всероссийский уровень – 20 баллов, Региональный уровень : 15 баллов – победитель 10 баллов – призер Муниципальный уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов – призер Школьный уровень: 3 балла – победитель, 1 балл – призер Примечание: баллы за достижения учащихся

			<p>в предметных олимпиадах устанавливаются на один год.</p> <p>Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>
		<p>Победители и призеры очных творческих конкурсов, литературных конкурсов, исследовательской и проектной деятельности, конкурсов и проектов, смотров, предполагающих создание мультимедийных продуктов (проводимые МОиН РФ)</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 10 баллов – победитель 7 баллов - призер</p> <p>Региональный уровень : 5 баллов – победитель 3 балла – призер</p> <p>Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер</p> <p>Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>
		<p>Победители и призеры заочных, дистанционных, неофициальных интеллектуальных и творческих конкурсов, конференций, исследовательской и проектной деятельности муниципального, регионального, федерального и международного уровней</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 3 балла – победитель 1 балл - призер</p> <p>Региональный уровень : 2 балла – победитель 1 балл – призер</p> <p>Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Максимальный балл - 10</p>
		<p>Победители и призеры неофициальных предметных</p>	<p>Международный и всероссийский уровень: 7 баллов – победитель</p>

		олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно практических конференций: Кенгуру Золотое руно Русский медвежонок Олимпус Британский бульдог и др.	5 баллов – призер Региональный уровень: 5 баллов – победитель 3 балла – призер Муниципальный уровень: 3 балла – победитель 2 балла – призер Достижения одного учащегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Максимальный балл - 10
		Победители и призёры школьных творческих конкурсов	Школьный уровень: 3 балла – победитель, 1 балл – призер
		Наличие созданных видеоматериалов обучающимися или педагогом	3 балла за каждый видеоматериал, созданный в отчетный период
7	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей <i>(работа в оздоровительном лагере, работа с сайтом образовательного учреждения, участие в мероприятиях различных уровней и др.)</i>	Начальник лагеря – 10 баллов, Воспитатели, вожатый, физрук – 7 баллов. Баллы устанавливаются сроком на 1 год. Другое – 2 балла <i>(баллы устанавливаются сроком на одно полугодие)</i>

5.8. Критерии оценки профессиональной деятельности библиотекаря

Критерии	Показатели критериев	Баллы
----------	----------------------	-------

Работа с фондом школьной библиотеки	Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года Пополнение фонда школьной библиотеки, инициированное библиотекарем	100% - 10 баллов на 5% и более -10 баллов на 3-4 %-5 баллов на 2-1 %-3 балла Примечание: по актам на поступившую литературу за отчетный период
Внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки	Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК-SQL» в практику работы школьных библиотек в полном объеме и системная работа с ними: Работа с базой данных «Учебники» Работа с базой данных «Книги» Работа с базой данных «Периодика» Работа с базой данных «Диски» Работа с базой данных «Абонемент»	По 2 балла за каждую базу подтверждение пополнения через отчеты
	Создание и пополнение электронных библиографических баз данных (электронные картотеки: статьи, сборники и др.)	Пополнение за отчетный период на: на 5% и более -10 баллов на 3-4 %-5 баллов на 2-1 %-3 балла
	Создание мультимедийной продукции: тематические электронные энциклопедии, пособия для библиотекарей и педагогов	10 баллов за созданный продукт в отчетном периоде
	Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта библиотекаря (не менее 2-х раз в месяц).	5 балла – если сайт ведет один библиотекарь 4 балла - если сайт ведет библиотекарь совместно с двумя педагогами 3 балла - если сайт ведет библиотекарь совместно с тремя и более педагогами
	Действующая страница на сайте школы и	1 балл

	школьном сенсорном киоске (обновление не реже 1 раза в месяц)	
	Поддержка сайта ММО, размещение материалов на нем (при наличии подтверждающего документа)	2 балла
Признание высоких профессиональных достижений библиотекаря	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес библиотекаря со стороны общественности, родителей, обучающихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации)	1 балл-1 позитивный отзыв за отчетный период но не более 2 баллов
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес библиотекаря со стороны образовательных учреждений округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации).	1 балл-1 позитивный отзыв за отчетный период но не более 2 баллов
	Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах.	<i>Очные:</i> 10 баллов – федеральный уровень 5 баллов – региональный уровень 3 балла - муниципальный уровень <i>Заочные:</i> 3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл - муниципальный уровень Примечание: Баллы суммируются и устанавливаются сроком на 1 год
	Зафиксированное участие (выступления,	5 балла – всероссийский уровень

	организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, заседаниях М/О, курсов повышения квалификации, педагогических чтениях в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети (за отчетный период)	3 балла – областной уровень 1 балл – муниципальный уровень. <i>Достижения суммируются за отчетный период</i>
	Обобщение опыта работы: <ul style="list-style-type: none"> • в виде целостного актуального опыта работы; • из опыта работы 	3 баллов – федеральный уровень 2 баллов – региональный уровень 1 балла - муниципальный уровень Примечание: Устанавливается при наличии подтверждающего документа, сроком на 3 года 3 баллов – федеральный уровень 2 баллов – региональный уровень 1 балла - муниципальный уровень Примечание: Устанавливается при наличии подтверждающего документа, сроком на 1 год
	Наличие публикаций, в том числе в сети Интернет	1 балл за каждую публикацию в отчетном периоде, но не более 5 баллов
Вовлеченность в методическую работу	Наличие разработанных собственных программ, подпрограмм, методических рекомендаций, дидактических разработок, и др. материалов (за отчетный период)	2 балла за каждую разработку, но не более 10 баллов
	Организация работы библиотеки в режиме БИЦ (подтверждаемое документально)	10 баллов
	Участие в экспериментальной проектной и исследовательской деятельности (зафиксировано документально)	5 баллов- федеральный уровень 3 балла- региональный уровень 2 балла- муниципальный уровень 1 балл - межсетевой уровень
Межведомствен	Наличие договора и плана работы, его	5 баллов - выполнение плана на 100 %

ные отношения с городскими библиотеками	выполнение	3 балла - выполнение плана на 80 %
Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей	Охрана жизни и здоровья обучающихся при подвозе на школьном транспорте.	до 4 баллов <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на одно полугодие</i>
	Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей (<i>работа с сайтом образовательного учреждения, начальник оздоровительного лагеря и др.</i>)	до 3 баллов <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на 1 год.</i>

5.9. Критерии оценки профессиональной деятельности завхоза

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. (акт о приемке школы).	5 баллов при соответствии.
	Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных, исправных гардеробов, внутренних туалетов, спортзалов, столовых, пищеблоков, душевых и т.п.) (акт о приемке школы).	5 баллов при соответствии.

	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	5 баллов – при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб. При наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно. Баллы начисляются 1 раз в год.
	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	до 5 баллов
	Обеспечение учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	до 5 баллов
	Эстетические условия помещений образовательного учреждения и высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования.	до 5 баллов
	Эстетичный вид пришкольной территории, наличие ограждения (в соответствии с планировкой здания и прилегающей территории)	до 5 баллов
	Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	5 баллов

Эффективность /своевременность управленческой деятельности	Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии, теплоэнергии	до 5 баллов
	Проведение инструктажа на рабочем месте (вводный и периодический) технического и обслуживающего персонала, разработка инструкций по технике безопасности для технического и обслуживающего персонала	2 балла
Достижения общеобразовательного учреждения	Наличие достижений общеобразовательного учреждения по благоустройству и озеленению территории и т.д.	<i>Муниципальный уровень:</i> 1 место – 8 баллов 2 место – 6 баллов 3 место – 4 балла <i>Региональный уровень:</i> 1 место – 10 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 6 баллов Участие – 4 балла
Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и технического персонала на неправомерные действия завхоза школы	3 балла
	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора по АХР со стороны учащихся, родителей, педагогов.	5 баллов

5.10. Лаборант (максимальный балл –19 , минимальный – 5 баллов)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
Позитивные результаты	Сохранность лабораторного оборудования	До 6 баллов

деятельности лаборанта	Своевременное устранение неполадок оборудования	До 5 баллов
	Качественное ведение документации (книги учета, заявок, и т.д.)	До 5 баллов
Признание высокого профессионализма лаборанта	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей	3 балла

5.11. Гардеробщик (максимальный балл – 19, минимальный – 5 баллов)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда и учебы, санитарно-гигиенических условий	Обеспечение соблюдения чистоты и порядка помещения гардеробной.	До 6 баллов
	Отсутствие случаев пропажи одежды обучающихся из гардеробов школы	До 6 баллов
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности в соответствии с инструкцией	До 4 баллов
Выполнение правил трудовой дисциплины	Надлежащее исполнение Устава школы и Правил внутреннего трудового распорядка школы, выполнение должностных обязанностей	До 3 баллов

5.12. Сторож (максимальный балл – 19, минимальный – 5 баллов)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
Позитивные результаты деятельности сторожа	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	до 3 баллов
	Качество пропускного режима в общеобразовательном учреждении	до 3 баллов
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	До 5 баллов
	Содержание помещений и территорий в надлежащем санитарном состоянии	До 4 баллов
Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	4 балла

5.13. Дворник (максимальный балл – 19, минимальный – 5 баллов)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
------------------------	------------------------------------	---------------------

Позитивные результаты деятельности дворника	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	5 баллов – без замечаний
	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	5 баллов – без замечаний
	Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	До 4 баллов
Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов

5.14. Уборщик служебных помещений (максимальный балл – 19, минимальный – 5 баллов)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений	4 балла – без замечаний
	Качество генеральной уборки помещения	4 балла – без замечаний
	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	До 3 баллов
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	До 5 баллов
Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	3 балла

5.15. Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружения и оборудования (максимальный балл – 19, минимальный – 5 баллов)

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
Позитивные результаты деятельности	Качественное и своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам	До 5 баллов
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	До 9 баллов

Выполнение правил трудовой дисциплины	Отсутствие жалоб со стороны администрации школы, родителей, учащихся на неправомерные действия.	5 баллов
--	---	----------

5.16. Водитель автобуса

<i>Критерии</i>	<i>Показатели критериев</i>	<i>Баллы</i>
Позитивные результаты деятельности водителя	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;	До 10 баллов
	Обеспечение безопасности перевозки детей;	До 10 баллов
Выполнение правил трудовой дисциплины	Отсутствие ДТП замечаний;	До 10 баллов
	Рациональное использование горючего;	До 10 баллов
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже;	5 баллов
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов;	5 балла
	Качественное ведение документации;	5 баллов
	Своевременность устранения неисправности транспорта;	5 баллов
	Участие в жизни и деятельности ОУ;	5 баллов
Исполнительная дисциплина	5 баллов	

5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

5.1. 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 Федерацией порядке.

Приложение № 6
к коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ильинская средняя
общеобразовательная
школа» Алексеевского района Белгородской области
на 2022-2024 год

Согласовано:
Протокол ПК от 22.11.2021 г. №29
Председатель ППО
_____ Ярковая В.А

Утверждено:
Приказ № 214 от 03.12.2021 года
Директор МБОУ «Ильинская СОШ»
_____ Кузьминых Е.П.

ПЛАН
оздоровительно-профилактических мероприятий
на 2022-2024 г.г.

№п/п	Мероприятие	Срок	Ответственные
1	Проведение специальной оценки условий труда	по плану управления образования	Администрация школы
2	Контроль за своевременным прохождением медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования, диспансеризации работников учреждения	июнь-август (ежегодно)	Администрация школы
3	Организация обучения и проверки знаний руководителя и уполномоченного по охране труда (3 чел.)	1 раз в 3 года декабрь , февраль 2022г. декабрь 2023г.)	Администрация школы
4	Организация обучения и проверки знаний работников по вопросам охраны труда.	1 раз в год	комиссия по обучению и проверке знаний по охране труда
5	Обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда.	в течение всего периода	Директор
6	Разработка и утверждение инструкций по охране труда.	декабрь 2022г.	Директор
7	Контроль за соблюдением работниками правил и инструкций по охране труда.	в течение всего периода	Директор, уполномоченный по охране труда, комиссия по охране труда
8	Обеспечение работников спец.одеждой, обувью, средствами индивидуальной защиты и моющими средствами.	в течение всего периода	Директор, завхоз, уполномоченный по охране труда
9	Обеспечение ОУ средствами пожаротушения.	в течение всего периода	Директор, завхоз

10	Своевременная обработка деревянных чердаков, использование несгораемых материалов при ремонте здания ОУ, содержание здания и прилегающей территории в безопасном состоянии	в течение всего периода	Директор, завхоз
11	Контроль за рациональным использованием работниками рабочего времени: - составление расписания; - дежурство; - участие во внеурочных мероприятиях.	в течение всего периода	Администрация школы
12	Участие в спортивных соревнованиях района	в течение всего периода	Администрация школы
13	Посещение водного комплекса «Волна», СК «Невский»	в течение всего периода	Администрация школы
14	Создание условий для отдыха работников (комната психологической разгрузки).	в течение всего периода	Администрация школы
15	Создание условий для приема горячей пищи.	в течение всего периода	Администрация школы
16	Привлечение к участию во Всемирном дне без курения, во Всемирном дне борьбы со СПИДом, во Всемирном дне борьбы с употреблением наркотиков.	в течение всего периода	Администрация школы, профсоюзный комитет
17	Поощрение работников образовательного учреждения за работу без больничных листов, за ведение здорового образа жизни.	в течение всего периода	Управляющий совет, профсоюзный комитет
18	Участие в проведении тестирования по выполнению испытаний (тестов), нормативов, требований к оценке уровня знаний и умений в области физической культуры и спорта Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) работников образовательного учреждения.	по плану	Администрация школы, профсоюзный комитет
19	Организовывать встречи с врачами, беседы о наиболее опасных заболеваниях.	в течение всего периода	Администрация школы, профсоюзный комитет
20	Проведение иммунизации против гриппа работникам школы и обучающимся	период вакцинации	Администрация школы, фельдшер ФАП
21	Организация оздоровительных экскурсий, походов выходного дня	в течение всего периода	Администрация школы, профсоюзный комитет

Приложение № 7
к коллективному договору
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Ильинская средняя
общеобразовательная
школа» Алексеевского района
Белгородской области
на 2022-2024 года

Согласовано:
Протокол ПК от 22 ноября 2021 г. №29
Председатель ППО
_____ Ярковая В.А.

Утверждено:
Приказ № 214 от 03.12.2021 года
Директор МБОУ «Ильинская СОШ»
_____ Кузьминых Е.П

**Перечень профессий
и должностей работников, имеющих право на обеспечении специальной
одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также
моющими и обезвреживающими средствами**

1. Настоящий перечень разработан в соответствии с приказом Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» и СанПин 2.4.1.3049-13 (с изм. 20.07.15г.)

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Рабочий по обслуживанию здания	Куртка на утепляющей подкладке (дополнительно зимой)	1 шт на 2 года
		Брюки на утепл. Подкладке (дополнительно зимой)	1 шт на 2 года
		Рукавицы брезентовые	4 пары на 1 год
		Костюм брезентовый	1 шт на 1,5 года
		Сапоги резиновые	1 пара на 1 год
		Респиратор	1 шт на 1 год
2	Дворник	Куртка на утепляющей прокладке(дополнительно зимой)	1 шт на 2 года
		Костюм х/б	1 шт на 1год
		Галоши на валенки(дополнительно зимой)	Дежурные
		Плащ непромокаемый	1 на 2 года

		Валенки(дополнительно зимой)	Дежурные
		Рукавицы комбинированные	4 пары на 1 год
		Фартук х/б с нагрудником	1 на 1 год
4	Гардеробщик	Халат х/б	1 шт на 1 год
5	Уборщик служебных помещений	Рукавицы комбинированные	2 пары на 1 год
		Перчатки резиновые (дополнительно)	2 пары на 1 год
		Сапоги резиновые (дополнительно)	1 пара на 1 год
		Халат х/б	1 шт на 1 год

2.Согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

п /п	Должность (специальность, профессия) согласно штатному расписанию	Наименование смывающих и обеззараживающих средств	Норма выдачи на один месяц (грамм)	Норма выдачи на один год (грамм)
1	Дворник	Мыло туалетное (или) жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 гр	2400 гр. 3000 гр.
2	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное (или) жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 гр	2400 гр. 3000 гр.
3	Рабочий комплексному обслуживанию и ремонту здания	Мыло туалетное (или) жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 гр	2400 гр. 3000 гр.
4	Лаборант	Мыло туалетное (или) жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 гр	2400 гр. 3000 гр.