

От работодателя
Исполняющий обязанности
директора МБОУ «Сафоновская
ООШ»



«01» февраля 2023г.

С.И. Чувакова



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
«Сафоновская ООШ»



«01» февраля 2023г.

Н.П. Харламова

Коллективный договор
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Сафоновская основная общеобразовательная школа»
Ивнянского района Белгородской области
на период с 1 февраля 2023 года
по 30 января 2026 года

Коллективный договор принят на общем собрании работников
МБОУ «Сафоновская ООШ»
(протокол № 3 от «01» февраля 2023 года)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе по труду и социальным вопросам администрации Ивнянского района Белгородской области

Регистрационный № 07/23 от « 06 » февраля 2023года

Начальник отдела по труду и социальным вопросам администрации Ивнянского района





Д.Г. Мошкин

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 «Сафоновская основная общеобразовательная школа» Ивнянского района Белгородской области (далее – учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Белгородской области «О социальном партнерстве в Белгородской области» от 5 июля 2007 г. №122;
- Закон Белгородской области «Об образовании в Белгородской области» от 31.10.2014 г. № 314;

Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018 - 2020 годы

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – исполняющий обязанности директора учреждения Чуваковой Снежаны Ивановны (далее – работодатель);

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком первичной профсоюзной организации) Харламовой Натальи Петровны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 3-х дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации:

1.13.1. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);

1.13.2. Положение об оплате труда работников (приложение №2);

1.13.3. Соглашение по охране труда (приложение №3);

1.13.4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение №4);

1.13.5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение №5);

1.13.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение №6);

1.13.7. Перечень должностей, работ с неблагоприятными условиями труда, при выполнении которых устанавливаются доплаты к должностному окладу (приложение №7);

1.13.8. Сведения о предоставляемых компенсациях и льготах (приложение №8);

1.13.9. Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение №9);

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

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

правовыми актами Российской Федерации;

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

-о Работнике;

-о его трудовой функции;

-о переводах Работника на другую постоянную работу;

-об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

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

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

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

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

2.2.11. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

2.2.12. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

2.2.13. Сообщать профкому первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 календарных дней (Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза).

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

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. 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.

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.

2.2.15. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации.

2.2.17. С учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.18. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 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).

2.2.19. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы

(должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст.187 ТК РФ).

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.21. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.22. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием профкома первичной профсоюзной организации.

2.2.23. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации 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 учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.24. Работодатель обязуется обеспечивать приостановление действия трудовых договоров работников которых принимают участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации (далее - военная служба) или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (постановления Правительства Белгородской области от 22 августа 2022 года №483-пп).

2.3. Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

2.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, согласованными с профкомом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. 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.

Режим работы руководителей образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

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

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливаются по соглашению между работником и работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6. В учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращение количества обучающихся, классов (классов-комплектов)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены (ст.74 ТК РФ)..

3.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный 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 случая, указанного в п. 3.8. настоящего раздела.

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

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.

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

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

3.12. Педагогические работники в оздоровительных организациях, расположенных в другой местности, могут работать исключительно только в период своего отпуска и на условиях трудового договора.

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, регулируется в соответствии с законодательством Российской Федерации (на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок).

3.13. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.14. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя

в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.15. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

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.

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

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

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

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.17. Работодатель обязан согласовывать с профкомом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации.

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной

или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

3.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 56 календарных дней устанавливается Правительством Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N466, 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).

Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы может быть предоставлен по заявлению работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Работнику предоставляется отпуск вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.263.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

3.23. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.23.1. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый

отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 5 к коллективному договору.

3.23.2. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (не менее 3-х дней) определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации (приложение № 6).

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

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

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

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.26. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка в семье (отцу, бабушке, дедушке) – 1 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 1 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 2 календарных дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней, членам профкома – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня.

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

3.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.31. Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

3.31.1. 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.

3.31.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.31.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

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.

4.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе:

- Постановления правительства Белгородской области от 23.06.2008 №159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных учреждений» (с последующими изменениями);

- Постановления главы местного самоуправления Ивнянского района Белгородской области от 26.12.2006 г. № 85 «О внедрении Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно - подушевого финансирования на территории Ивнянского района» (с последующими изменениями);

- Постановления главы администрации Ивнянского района Белгородской области от 26.11.2008 г. № 383 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» (с последующими изменениями).

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части ФОТ, локальными нормативными актами учреждения.

4.4. 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.

4.5. Заработная плата работникам выплачивается путём безналичного перечисления на расчётный счёт работника не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме:

- не позднее 25 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину истекшего месяца;

- не позднее 10 числа следующего месяца осуществляется окончательный расчёт по итогам работы за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. (ст. 136 ТК РФ).

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

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

Педагогический работник учреждения, осуществляющий образовательную деятельность, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (пункт 33 статьи 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.7. 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 по согласованию с управляющим советом, на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

4.8. Заработная плата педагогических работников складывается из базовой и стимулирующей частей. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников. Выплаты стимулирующего характера делятся на две

группы: гарантированные стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени и стимулирующие выплаты по результатам труда.

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

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

- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почётный работник общего образования РФ» – 500 рублей в месяц.

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

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 выплачивается гарантированная доплата в размере 30% от оклада.

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

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

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

4.12. 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.

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

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.14. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в учреждении не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие, сумма которого утверждается распоряжением администрации Ивнянского района «Ивнянский район».

4.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №7 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные

дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

4.17. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения производится также и в каникулярный период. Каких-либо ограничений по выполнению функций классных руководителей более чем в одном классе не устанавливается. Обязанности по классному руководству могут возлагаться на одного учителя с его согласия в двух классах (в том числе временно в связи болезнью педагога). При этом учителю должно выплачиваться вознаграждение за эту дополнительную работу в каждом классе.

4.18. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Оплата труда за выполнение работ в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно за фактически отработанные часы по замещению согласно окладам, размер которых утверждается постановлением Правительства Белгородской области. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре.

4.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается согласно ст.153 ТК РФ.

4.20. Работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.22. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

4.23. Работодатель обязуется проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы права.

Установить минимальный размер заработной платы в сумме 16 242 рублей.

Далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается Федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер

оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

4.24. Работодатель обязуется производить выплаты в размере средней заработной платы работникам, указанным в пункте 2.2.24 Настоящего Коллективного договора, в период прохождения ими военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (постановления Правительства Белгородской области от 22 августа 2022 года №483-пп).

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

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

5.2.4. Соблюдать в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

5.2.5. Компенсировать 100% стоимость оплаты за проживание работников в общежитии и в съемной квартире.

5.2.6. 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. Упрощенная процедура аттестации педагогических работников на квалификационные категории, учет и распространение действия имеющихся квалификационных категорий осуществляются в соответствии с нормативно-правовыми актами департамента образования Белгородской области.

5.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ТК РФ 185.1)

5.5. Работодатель обязуется предоставлять работникам, не достигшие возраста, дающего право на назначение досрочной пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на 2 рабочих дня раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. (ТК РФ 185.1)

5.6. Работникам предоставляется один день для проведения вакцинации и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

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

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

5.7. Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы и с сохранением среднего заработка

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем 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).

5.8. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 260 ТК РФ);

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов (ст. 262.1 ТК РФ);

5.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей (ст. 262.2 ТК РФ);

5.11. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами (ст. 263 ТК РФ);

5.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);

5.13. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ); - использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное время для участников ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (п.1 ч.11 ст. 15 Федерального закона от 15 мая 1991 года №1244-1-ФЗ);

5.14. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 года №76-ФЗ).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (приложение № 3 к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

Проводить вводный инструктаж по гражданской обороне в отношении вновь принятых работников в течение первого месяца работы.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профкомом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 8 к коллективному договору.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение № 4 к коллективному договору)

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечить ежедневное проведение в процессе трудовой деятельности медицинских осмотров (тестирование) водителя школьного автобуса на предмет употребления им наркотических средств, психотропных веществ и алкоголя.

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с профкомом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Нести материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем. Профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. 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.

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя учреждения 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).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. Профком обязуется:

6.6.1. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.6.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.6.3. Принимать активное участие в реализации мероприятий по снижению алкоголизации, табакокурения и употребления наркотических средств населением Белгородской области.

6.6.4. Обеспечить участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-спортивного комплекса ГТО.

6.6.5. Обеспечить участие работников в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов отрасли.

6.6.6. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведение мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.6.7. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.6.8. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.6.9. Проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

VII. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Работодатель обязуется:

7.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

7.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

7.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

7.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

7.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации.

7.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

7.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Работники обязуются:

7.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.

7.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

7.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

7.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

7.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять профкому первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы профкома первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации 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);

8.3.8. Не допускать 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.

8.3.9. Привлекать представителей профкома первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с профкомом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с профкомом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

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

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

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

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

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

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

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6. С учетом мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации производится:

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

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.8. С предварительного согласия профкома первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профкома первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами профкома первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена профкома первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.10. Члены профкома первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

8.11. Члены профкома первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома 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 3 статьи 39 ТК РФ).

8.12. Члены профкома первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.13. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации при балльной системе не менее 5 баллов.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. 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».

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

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Вносить предложения в проекты законов и иные нормативные правовые акты в сфере труда, в том числе по вопросам оплаты труда и уровня жизни работников.

9.7. Осуществлять общественный контроль за своевременной выплатой заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

9.8. Оказывать правовую и методическую помощь коллективам работников при изменении организационно-правовой формы, способствовать участию работников в управлении образовательным учреждением.

9.9. Способствовать совершенствованию организации труда и заработной платы.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.12. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

9.13. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

9.15. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

9.16. Содействовать оздоровлению работников учреждения и их детей.

9.17. Содействовать участию работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства.

9.19. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с их заявлениями и решением профкома.

9.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

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

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

10.4. Рассматривать в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.10. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Сафоновская ООШ»
Харламова Н.П.
Протокол заседания профкома
№ 3 от 7 марта 2023 г.



Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Сафоновская основная общеобразовательная школа» Ивнянского района Белгородской области

1. Общие положения

- 1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается единый трудовой распорядок муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сафоновская основная общеобразовательная школа» Ивнянского района Белгородской области (далее – Школа).
- 1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), ст. 47, ст. 48 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами, Уставом школы, Коллективным договором и регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а так же иные вопросы регулирования отношений в Школе.
- 1.3. Настоящие Правила направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, создание благоприятного микроклимата в коллективе работников, на развитие трудовой мотивации, инициативы, активности.
- 1.4. Настоящие Правила являются едиными и обязательными для исполнения всеми работниками школы.
- 1.5. Правила утверждаются директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 1.6. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.
- 1.7. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Школе (ст.190 ТК РФ).

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Прием на работу.

- 2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 56 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и Школы.

2.1.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это 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.

2.1.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

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

2.1.6. При заключении трудового договора лица, поступающие на работу, предъявляют следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или другой 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 учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- свидетельство о присвоении ИНН;
- документы об образовании (диплом), о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний, квалификации или подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, медицинская (санитарная) книжка, заполненная в установленной форме (ст. 213 ТК РФ);
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических или психотропных веществ без назначения врача либо потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и форме,

которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

2.1.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

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

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

2.1.9. Прием на работу оформляется приказом директора Школы, изданным на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.1.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) администрация Школы знакомит принимаемого на работу работника под роспись со следующими документами: Уставом Школы, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, приказом об охране труда и соблюдении правил техники безопасности и иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

2.1.11. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другой администрации по согласованию между администрациями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя школы и его заместителей, старшего бухгалтера, руководителей структурных подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания администрация школы имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение администрации работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию в письменной форме за три дня.

2.1.12. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.

2.1.13. Директор Школы обязан внести запись в трудовую книжку работника, проработавшего свыше пяти дней. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.1.14. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (форма Т-2).

2.1.15. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело хранится в Школе.

2.2. Отказ в приеме на работу.

2.2.1. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции директора Школы.

2.2.2. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ):

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности,

подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию против основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую и непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.2.1.К занятию педагогической деятельности не допускаются иностранные агенты.

2.2.3. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. (ст.64 ТК РФ).

2.2.4. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. 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, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

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

2.2.6. 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.

2.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (ст.65 ТК РФ).

2.2.8. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Перевод на другую работу. Изменение условий трудового договора.

2.3.1. Перевод на другую работу допускается с письменного согласия работника. Перевод без согласия работника осуществляется в соответствии со ст. 74 ТК РФ. Директор Школы обязан перевести работника на другую работу с его согласия в случаях, предусмотренных статьями 72, 73 ТК РФ.

2.3.2. Перевод на другую работу оформляется приказом директором Школы, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением временного перевода).

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца в письменном виде.

2.3.3. Работодатель обязан (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, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими 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 (права на управление транспортным средством, 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;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3.4. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.4. Увольнение работников

2.4.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.4.2. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон (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. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (ст.261 ТК РФ).

2.4.4. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели.

По соглашению между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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 администрацией законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора администрация обязана расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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 Трудовым Кодексом 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.

2.4.5. Директор Школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.4.6. Трудовые отношения с работниками Школы, помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренного Трудовым кодексом РФ (ст. 71, 81 ТК РФ), могут быть прекращены по инициативе администрации также в соответствии со ст.336 ТК РФ в случаях:

- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава Школы;
- применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

2.4.7. Увольнение работников по результатам аттестации, а также в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

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

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

Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.4.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 ст. 81 ТК РФ.

2.4.9. При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.4.10. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ.

2.4.11. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке Т-2 и в книге учета трудовых книжек.

2.5. Работа по совместительству.

2.5.1. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

2.5.2. При приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить администрации паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, администрация имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их правильно заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

2.5.3. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого администрацией для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

2.5.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то администрация по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

2.5.5. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Школы, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

2.5.6. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

3. Основные права, обязанности и ответственность администрации Школы

3.1. Администрация Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- осуществлять поощрение и премирование работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;
- реализовывать иные права, определенные Уставом Школы, трудовым договором, законодательством РФ.

3.2. Администрация Школы обязана:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать соблюдение условий оплаты труда работников и расходование фонда заработной платы;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 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 РФ;
- организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями действующего российского законодательства;
- исполнять иные обязанности, определенные Уставом Школы, трудовым договором, законодательством РФ.

3.3. Администрация Школы имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Администрация Школы осуществляет внутриучрежденческий контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом Школы.

3.4. Администрация Школы несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время пребывания их в Школе и участия в мероприятиях, организуемых

Школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.

3.5. Администрация Школы осуществляет свои полномочия в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

3.6. Директор Школы выполняет следующие функции и обязанности по организации и обеспечению деятельности Школы:

- действует без доверенности от имени Школы, представляет ее интересы в государственных и муниципальных органах, предприятиях, организациях, учреждениях;
- в пределах, установленных уставом Школы, распоряжается имуществом Школы, заключает договоры, выдает доверенности;
- открывает лицевые счета Школы;
- утверждает штатное расписание и план финансово-хозяйственной деятельности;
- в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Школы;
- назначает на должность и освобождает от должности работников, заключает с ними трудовые договоры;
- утверждает графики работ и расписания учебных занятий;
- осуществляет контроль совместно со своими заместителями за деятельностью педагогов и других работников Школы, в том числе путем посещения уроков, всех других видов занятий и мероприятий;
- распределяет учебные нагрузки педагогических работников Школы;
- назначает руководителей методических объединений по предметам, классных руководителей, секретаря педагогического совета;
- утверждает локальные акты, должностные инструкции, инструкции по технике безопасности.

3.7. Директор Школы несет ответственность за неисполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных квалификационными требованиями, трудовым договором.

4. Основные права и обязанности работников

4.1. Работники имеют права, регулируемые трудовым законодательством РФ и федеральным законом «Об образовании в РФ», настоящими Правилами и должностными инструкциями.

4.2. **Работник имеет право** на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности

рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение в общественные профессиональные организации, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и уставом Школы;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- защиту своих персональных данных от несанкционированного использования;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- пользование другими правами в соответствии с Уставом Школы, коллективным договором, трудовым договором и законодательством РФ;

4.3. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 4.2. прав, имеют право на:

- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
 - бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
 - участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
 - обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
 - сокращенную продолжительность рабочего времени;
 - право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
 - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
 - длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
 - досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
 - предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
 - иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.
- 4.4. Работники Школы имеют обязанности, регулируемые трудовым законодательством РФ и федеральным законом «Об образовании в РФ», настоящими Правилами и должностными инструкциями.

4.5. *Работник Школы обязан:*

- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и федеральным законом «Об образовании в РФ», Уставом, внутренними локальными актами, утвержденными в установленном порядке, должностными инструкциями;
- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Школы, использовать свое рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации Школы;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
- соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями Школы;
- содержать свое рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- экономно и рационально расходовать энергию и другие материальные ресурсы Школы;
- на работе вести себя достойно, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями (законными представителями) и работниками Школы;
- осуществлять дежурство по школе согласно графику, утвержденному директором Школы;
- своевременно сообщать работодателю об изменении паспортных данных, места проживания и контактного телефона в течение месяца после их изменения;
- заранее предупреждать администрацию Школы по телефону или письменно обо всех случаях невозможности приступить к трудовым обязанностям;
- выполнять приказы директора Школы, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений
- поддерживать дисциплину на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, применение методов физического и психического насилия не допускается;

4.6. **Педагогические работники** школы, кроме перечисленных в п.4.5. обязанностей, **обязаны**:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 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;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 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;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить 1 раз в 5 лет аттестацию на соответствие занимаемой должности (при отсутствии квалификационной категории) в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.
- посещать все заявленные в годовом плане работы совещания и семинары, в том числе заседания Педагогического совета, информационные совещания, заседания методических объединений и другие в сроки, указанные в плане, и активно участвовать в их работе;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
- проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.7. **Педагогическим и иным Работникам Школы** в период организации образовательного процесса **запрещается**:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- самовольно отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- оставлять обучающихся в кабинетах одних, без учителя;
- удалять обучающихся с уроков (занятий);
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
- 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.
- курить в помещении и на территории Школы, приносить с собой и употреблять алкогольные напитки, проходить на территорию Школы и находиться на своем рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

4.8. Посторонние лица могут присутствовать во время урока, в классе только с разрешения директора Школы и его заместителей.

Вход в класс после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору Школы и его заместителям (например, домашние обстоятельства, аварийная ситуация и т.п).

Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия) и в присутствии учащихся.

4.9. Работник несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб.

4.9.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Школе, если Школа несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.9.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в

пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.7.3. и 4.7.4. настоящих Правил.

4.9.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.9.4. Работники, занимающие нижеперечисленные должности, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности: главный бухгалтер, бухгалтер, завхоз, библиотекарь.

4.10. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4.-7.13. настоящих Правил.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. Рабочее время работников Школы определяется настоящими Правилами в соответствии с Трудовым кодексом РФ, расписанием учебных занятий и внеурочной занятости детей, календарным учебным графиком, режимом работы Школы, утверждаемыми директором Школы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.1.1. В Школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для всех работников Школы.

5.1.2. Выходными днями являются также нерабочие праздничные дни. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается. Работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством, по письменному распоряжению работодателя с обязательного письменного согласия работника. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

5.1.3. Занятия в Школе проводятся в одну смену. Открытие школы утром, начало работы столовой – 8.00 часов. Начало учебных занятий в Школе – 8-30. Продолжительность урока 45 минут. Расписание звонков регламентируется Режимом работы Школы и устанавливается в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм.

5.1.4. Рабочий день педагогических работников должен начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не менее 20 минут после окончания занятий. Технические работники обязаны быть на работе не позже, чем за 30 минут до начала рабочего дня Школы.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю у мужчин, 36 часов в неделю у женщин.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения других обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, настоящими Правилами.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников определяется коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91 ТК РФ), трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий, утверждаемыми директором Школы с учетом мнения (по согласованию) профкома в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Продолжительность рабочего времени работников:

- руководящий персонал: 36 часовая рабочая неделя (для женщин при шестидневной рабочей неделе); начало работы в 8.00, окончание в 15.00 (перерыв на обед 12.00-13.00);

- заместитель директора: 36 часовая рабочая неделя (для женщин при шестидневной рабочей неделе) начало 8.00, окончание – 15.00 (перерыв на обед 12.00-13.00);

- учителя, музыкальный руководитель, педагоги дополнительного образования в соответствии с педагогической нагрузкой по тарификации, расписанием уроков и неаудиторной занятости, плана внеклассных и общешкольных мероприятий;

-воспитатель детского сада :36 часовая рабочая неделя (для женщин при пятидневной рабочей неделе),1 смена 7.30, окончание 14.42, 2 смена 10.48, окончаеие 18.00. воспитателем устанавливается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

-помощник воспитателя 36 часовая рабочая неделя (для женщин при пятидневной рабочей неделе), начало 8.00, окончание 17.12. (перерыв на обед 13.00-15.00)

- педагогическим работникам устанавливается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время во время перемены в обеденном зале столовой;

- старший вожатый: 36 часовая рабочая неделя (для женщин при шестидневной рабочей неделе для женщин) начало 8.30, окончание – 15.00 (с учетом перерыва 30 мин);

- преподаватель-организатор ОБЖ -36 часовая рабочая неделя (для женщин при шестидневной рабочей неделе) начало 8.30, окончание 15.00 (с учетом перерыва 30 минут);

- социальный педагог: 36 часовая рабочая неделя (для женщин при шестидневной рабочей неделе) начало 8.30, окончание – 15.00 (с учетом перерыва 30 мин);

- педагог-психолог: 36 часовая рабочая неделя (для женщин при шестидневной рабочей неделе) начало 8.30, окончание – 15.00 (с учетом перерыва 30 мин);

- библиотекарь: 36 часовая рабочая неделя (при шестидневной рабочей неделе), начало 8.30, окончание - 15.40 (обеденный перерыв 11.30-12.00);

-документовед: 36 часовая рабочая неделя начало (при шестидневной рабочей неделе), начало 8.00, окончание - 15.00 (обеденный перерыв 12.00-13.00);

-повар, шеф-повар, кухонный работник - 36 часовая рабочая неделя (для женщин при шестидневной рабочей неделе), начало 7.00, окончание – 14.00 (обеденный перерыв 11.30-12.00);

-заведующий хозяйством 36 часовая рабочая неделя (для женщин при шестидневной рабочей неделе), начало 8.00, окончание – 15.00 (обеденный перерыв 11.30-12.00);

- сторожа посменно по графику начало 20.00, окончание – 08.00;

- уборщик: 36 часовая рабочая неделя (для женщин при шестидневной рабочей неделе), начало 8.00, окончание – 15.00 (обеденный перерыв 12.00-13.00);

- водитель: 40 часовая рабочая неделя (при шестидневной рабочей неделе), начало 8.00, окончание – 15.10 (с учетом перерыва 30 минут);

- рабочий по обслуживанию здания: 40 часовая рабочая неделя (для мужчин при шестидневной рабочей неделе), начало 8.00, окончание – 15.00 (обеденный перерыв 30 минут).

5.5. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается преподавательская (учебная), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению внутреннего мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (статья 47 пункт 6 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

5.6. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется заместителем директора и утверждается директором Школы по согласованию с профсоюзом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.7. К рабочему времени относятся также следующие периоды:

- заседание Педагогического совета (не реже 1 раза в четверть);
- производственные совещания при директоре или его заместителях (2 раза в месяц);
- общее собрание трудового коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся (по мере необходимости, но не реже 1 раза в учебную четверть по утвержденному графику);
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.8. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором Школы.

5.9. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на учебный год, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте.

Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. После окончания дежурства дежурный учитель ежедневно сдает Школу дежурному администратору.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

5.11. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.),

педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.12. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) может быть предоставлен один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Работодатель вправе привлекать работников в этот день к выполнению обязанностей, входящих в круг должностных.

В связи с производственной необходимостью администрация Школы имеет право изменить режим работы учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

5.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно быть отражено в дополнительном соглашении.

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

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

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором Школы по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации с учетом мнения трудового коллектива до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.14. На педагогического работника Школы с его согласия приказом Школы могут возлагаться функции классного руководителя по организации координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

5.14.1. Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

5.14.2. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно плану, утвержденному заместителем директора по воспитательной работе.

5.14.3. Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления отметок в дневниках обучающихся.

5.15. В случае производственной необходимости администрация Школы имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.16. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.17. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей:

- по соглашению между работником и директором Школы,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.18. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в каникулярное или летнее время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ).

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за две недели) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время этого отпуска.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

5.20. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.21. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

5.22. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п. 5.4., устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, сроком 3 календарных дня.

5.23. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по

возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

6.1. За добросовестное исполнение должностных обязанностей, проявление инициативы и творческой активности, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе могут применяться следующие формы поощрения:

- награждение почетной грамотой;
- награждение Благодарственным письмом,
- награждение ценным подарком;
- объявление благодарности;
- выплата премии.

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

При применении мер общественного, морального и материального поощрения при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

6.2. На основании решения о поощрении директор Школы издает приказ, который доводится до сведения работника.

6.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) федеральным законом «Об образовании в РФ».

6.5. 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);

-за применение педагогическим работником, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

-принятия необоснованного решения руководителем организации, 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, его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ч.1 ст.81 ТК РФ);

-повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п.1 ст.336 ТК РФ).

6.6. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

6.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

6.8. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа

работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.9. 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 представительного органа работников.

6.10. 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.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ)

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

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

6.14. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству трудового коллектива, профкома первичной профсоюзной организации, если работник не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

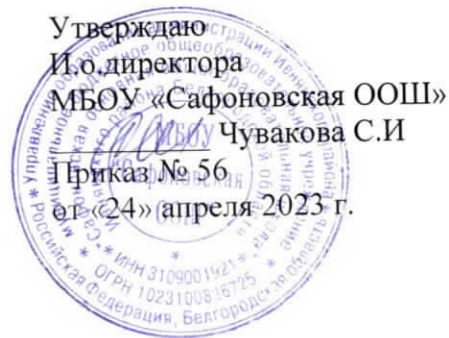
6.15. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

7. Заключительные положения

7.1. Правила утверждаются директором Школы с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации (ст.190 ТК РФ), доводятся до каждого работника под роспись.

7.2. Изменения, дополнения в Правила вносятся работодателем в порядке, установленном ст.190, 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и доводятся до всех работников Школы.

Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Сафоновская ООШ»
Харламова Н.П.
Протокол заседания профкома
№4 от «24» апреля 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников в МБОУ «Сафоновская основная общеобразовательная школа» Ивнянского района Белгородской области

Глава 1. Общие положения.

Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования работников учреждения, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - общеобразовательные учреждения), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ (в том числе в отношении учебно-вспомогательного и административного персонала).

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются Федеральный закон "Об образовании Российской Федерации", часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", статья 144 Трудового кодекса РФ, ФЗ от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ».

Система оплаты труда и стимулирования работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Глава 2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым постановлением 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».

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.

Глава 3. Распределение фонда оплаты труда МБОУ «Сафоновская ООШ»

3.1. Общеобразовательное учреждение самостоятельно распределяет средства на заработную плату работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам (**ФОТ_{оу}**).

3.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части (**ФОТ_б**) и стимулирующей части (**ФОТ_{ст}**).

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оу} \times ш, \text{ где } ш - \text{стимулирующая доля ФОТ}_{оу}.$$

Значение $ш$ определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместителя руководителя и др.), педагогических работников непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала общеобразовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{б} = \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{пп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТ_{увп} - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала; **ФОТ_{моп}** - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{пп} = \text{ФОТ}_{б} \times \text{пп}, \text{ где}$$

$пп$ - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный

процесс, в базовой части ФОТ.

(Рекомендуемое оптимальное значение $пп$ - 70 процентов. Значение или диапазон * $пп$ определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением).

3.5. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

Глава 4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в МБОУ «Сафоновская ООШ»

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

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

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

Значение $ш$ определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

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

где:

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

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

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

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

$$\text{Вбпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп},$$

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.

$$\text{ФОТб}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{буч.}} + \text{ФОТб}_{\text{ппп}},$$

где:

$\text{ФОТб}_{\text{буч.}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТбппп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

Глава 5 .Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

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

где:

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

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

К1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и поселках городского типа или на 14 человек в общеобразовательной организации расположенной в сельской местности.

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$\text{К1} = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ или } 14 \text{ человек}}$$

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

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$K_6 = 0,10$ за реализацию нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 проведения 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

$$\text{Двнуз} = \text{Оу} * 3,0 / 18 \times \text{Чвнуз}.$$

где:

Двнуз – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

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

3,0 – коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава в общеобразовательных организациях – базовых школах под эгидой Российской Академии наук;

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

Чвнуз – количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум.

Рекомендуется:

– в 1 классах – до 2 часов в неделю;

– во 2 – 4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;

– в 5 – 9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю;

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.

Глава 6. Механизм распределения доплат и надбавок в специальной части общеобразовательного учреждения

6.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Белгородской области; повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога); доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.

6.2. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) может определяться на основании следующих критериев: включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации; дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

А- повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога: 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1, 10- для педагогических работников, имеющих первую категорию; 1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

К1, К2, К3 - доплаты за сложность предмета, учитывающие дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических

материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования); дополнительную нагрузку педагога, обусловлена неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия биологи (физика) возрастными особенностями учащихся (начальная школа), специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию дан предмета. ^сложности; $K1 = 0,45$ (русский язык и литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы, предметы с углубленным изучением в основной школе),

2- я группа сложности:

$K2 = 0,1$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы, православная культура, физвоспитание);

3- я группа сложности:

$K3 = 0,05$ (право, экономика, технология);

$K4 = 0,20$ - за работу в коррекционных классах, за проведение предметов на расширенном (профильном) и углубленном уровнях на третьей ступени (кроме тех классов, которые делятся на группы),

$K5 = \text{до } 2$ - за деление классов на группы;

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

Глава 7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

7.1 Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (K_{pi}) всех категорий.

7.1.1. 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.

7.2. 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.

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

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

общеобразовательной организации приводится в приложении № 2 к Методике. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Рекомендуется разделить стимулирующие выплаты на группы:

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

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

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

В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат). Кроме того, устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

8. Расчет стимулирующей части учителям за выполнение функций классного руководителя

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

9. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

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. 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:

$ЗП_{бдир.} = \text{Обаз} \times (1 + K_n + K_c + K_{овз} + K_{сп} + K_d + K_b + K_{мо} + K_{цвс} + K_k + K_{рас}),$

где:

Обаз - базовый оклад в соответствии с приложением N 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 - 0,4;

$K_{мо}$ - 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;

$K_{рас}$ - за наличие в общеобразовательной организации ресурсных классов - 0,2.

**Таблица отнесения школ по группам наполняемости
для школ сельских поселений**

Таблица 4

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Свыше 1001	$K = 3,5 - 4,5$
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	$K = 0,4 - 1,0$

16.2. Заработная плата заместителя руководителя общеобразовательной организации устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей общеобразовательных организаций.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной

организации в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя. Если сотрудник занимает неполную ставку по должности, то стимулирующая надбавка в размере до 64 процентов (максимум) устанавливается пропорционально от должностного базового оклада.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПбзам.дир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк} + \text{Крас}),$$

где:

Обаз. - базовая заработная плата заместителя руководителя в общеобразовательной организации;

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 - 0,3;

Кмо - за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях - 0,2;

Кцвс - за организацию обучения детей в центре временного содержания - 0,2;

Кк - за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах - до 0,05;

Крас - за наличие в общеобразовательной организации ресурсных классов - 0,2.

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 (в конце месяца), но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда с учетом вакансий (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.

10. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим Советом общеобразовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в Управляющим

Советом общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения Управляющим Советом общеобразовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

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

С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

11. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует штатную численность других педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательного учреждения и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и в коллективном договоре, согласно нормативным правовым актам Белгородской области.

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

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

12. Гарантии по оплате труда общеобразовательного учреждения

Заработная плата работников общеобразовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Приложение №3
к коллективному договору

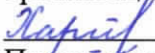
Согласовано
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Сафоновская ООШ»
И.И. Харламова Харламова И.И.
Протокол заседания профкома № 3 от 01 февраля 2023 г.



СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда
работодателя и первичной профсоюзной организации
МБОУ «Сафоновская ООШ»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость	Срок выполнен.	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность	
							Кол-во работающих, которым улучшены условия труда	
1	Обеспечение спец. одеждой, средствами индивидуальной защиты	Фартуки Перчатки	12 шт. 12 пар	5400 1000		заведующий хозяйством	7 человек в том числе 5 женщин	
2	Заправка и поверка огнетушителей	Огнетушители	19	11000	август	заведующий хозяйством		
3	Проведение инструктажа для работников школы по ОТ	инструктаж	На начало учебного года	-	август-сентябрь	заместитель директора по безопасности	33 в том числе 26 женщин	

Приложение № 4
к коллективному договору

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Сафоновская ООШ»
 Харламова Н.П.
Протокол заседания профкома
№ 3 от «1» февраля 2023г.

Утверждаю
И.о. директора
МБОУ «Сафоновская ООШ»
Чувакова С.И.
Приказ № 15
от «1» февраля 2023г.

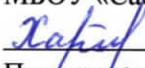



**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на
обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами
индивидуальной защиты ,а также
моющими и обезвреживающими средствами**

*(статья 221 Трудового Кодекса Российской Федерации,
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1
сентября 2010 г. N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной
защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых
температурных условиях или связанных с загрязнением",
Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н «Об
утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной
одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной
защиты»)*

№ п\п	Профессия, должность	Спецодежда, спецобувь и др. СИЗ	Срок носки в месяцах
1	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Халат хлопчатобумажный, Рукавицы брезентовые Куртка утепленная Сапоги резиновые	12 4 18 12
2	Лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный с кислотазащитной пропиткой Фартук прорезиненный Очки защитные Пберчатки резиновые	12 дежурный дежурные до износа
3	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	12 2

		Перчатки резиновые	2
4	Шеф -повар	Комплект одежды работника пищблока х/б	3
5	Повар	Комплект одежды работника пищблока х/б	3
6	Подсобный рабочий по кухне	Комплект одежды работника пищблока х/б	3
7	Уборщик помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и уборке мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые Сапоги резиновые	12 2 1 12
8	Сторож	Плащ прорезиненный	12 дежурный
9	Водитель	Перчатки хлопчатобумажные Жилет сигнальный	2 12

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «Сафоновская ООШ»
 Харламова Н.П.
Протокол заседания профкома
№ 3 от « 01» Февраля 2023

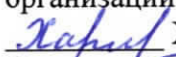
Утверждаю
И.о. директора
МБОУ «Сафоновская ООШ»
 Чувакова С.И.
Приказ № 15
От « 01» февраля 2023

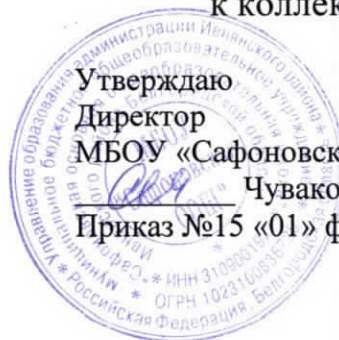



Перечень и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование профессии, должности на рабочем месте	Продолжительность дополнительного отпуска	Основание
1	Сторож	2 дня	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Часть третья. Раздел IV .Оплата и нормирование труда. Глава 21.Статья 147
2	Уборщик	2 дня	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Часть третья. Раздел IV .Оплата и нормирование труда. Глава 21.Статья 147
3	Шеф-повар	2 дня	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Часть третья. Раздел IV .Оплата и нормирование труда. Глава 21.Статья 147
4	Заведующий библиотекой, библиотекарь	1 рабочий день за 1 полный календарный год работы в должности, до 12 рабочих дней (14 календарных дней)	Закон Белгородской области «О библиотечном деле в Белгородской области» 9 ноября 1999 г. № 81 (в редакции от 13.07.20001222 г.) Ст. 26

Приложение № 6
к коллективному договору

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Сафоновская ООШ»
 Харламова Н.П.
Протокол заседания профкома
№ 3 от «01» февраля 2023




Утверждаю
Директор
МБОУ «Сафоновская ООШ»
 Чувакова С.И.
Приказ №15 «01» февраля 2023

**Перечень должностей работников
с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска
(статьи 101, 119 Трудового Кодекса Российской Федерации)**

№ п/п	Перечень должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1	Директор школы	3 дня
2	Заместитель директора	3 дня
3	Заведующий хозяйством	3 дня
4	Водитель автобуса	3 дня

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «Сафоновская ООШ» Харламова Н.П.


Протокол заседания профкома

№3 от «01» февраля 2023 г.

Утверждаю

И.о. директора

МБОУ «Сафоновская ООШ»

 Чувакова С.И.

Приказ № 15

от «01» февраля 2023 г.



**Перечень должностей, работ с неблагоприятными условиями труда,
при выполнении которых устанавливаются доплаты
к должностному окладу**

№ п/п	Наименование профессии, должности на рабочем месте	Перечень работ	Размер повышения оплаты труда за вредные условия труда (доплата)	Основание (доплата)
1	Шеф-повар	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки	4%	Перечень работ с неблагоприятными условиями труда на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 п. 1.152
2	Уборщик производственных и служебных помещений	Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	4 %	Перечень работ с неблагоприятными условиями труда на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 п.1.159, п. 1.181

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «Сафоновская ООШ»
Харламова Н.П.
Харламова Н.П.
Протокол заседания профкома
№ 3 от 01 февраля 2023 г.



Сведения
о предоставляемых компенсациях и льготах в МБОУ «Сафоновская ООШ»

№ п/п РМ	Наименование профессии, должности на рабочем месте	Размер <i>новой</i> <i>оплат</i> <i>ы</i> <i>труда</i> <i>за</i> <i>вредны</i> <i>е</i> <i>услови</i> <i>я</i> <i>труда</i> <i>(долг</i> <i>и</i> <i>та)</i>	Основание (доплата)	Продо <i>лж</i> <i>е</i> <i>оплат</i> <i>ы</i> <i>т</i> <i>руда</i> <i>ка</i> <i>за</i> <i>вредн</i> <i>ые</i> <i>услови</i> <i>я</i> <i>труда</i>	Основание (дополнительный отпуск)	Продолж <i>е</i> <i>рабочей</i> <i>недели</i>	Основание (Продолж. рабочей недели)	Молоко <i>или</i> <i>ЛПП</i> <i>(М</i> <i>или</i> <i>ЛПП)</i>	Льготная пенсия <i>(13-значный код или основание)</i>	Пери- <i>одичность</i> <i>медицин-</i> <i>ских</i> <i>осмотров</i> <i>(раз/год)</i>
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Директор	-	-	-	-	40/36	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91	-	-	1/1
2	Заместитель директора	-	-	-	-	40/36	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV.	-	-	1/1

									Рабочее время. Глава 15. Статья 91			
3	Учитель математики	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1		
4	Учитель начальных классов	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1		
5	Учитель ОБЖ	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1		
6	Учитель физкультуры	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1		
7	Учитель информатики	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1		
8	Учитель русского языка и литературы	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1		

9	Учитель православной культуры	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1
10	Учитель иностранного языка	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1
11	Учитель географии	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1
12	Учитель истории и обществознани я	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1
13	Учитель химии	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1
14	Учитель физики	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1
15	Учитель ИЗО	-	-	-	-	-	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О	-	-	-

							36	продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"		Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1
16	Воспитатель (дошкольная группа)	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1	
17	Библиотекарь	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1	
18	Учитель технологии	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1	
19	Учитель музыки	-	-	-	-	36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1	
20	Социальный педагог					36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1	
21	Педагог дополнительного образования					36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых	1/1	

	(школа)							времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	
22	Музыкальный руководитель (дошкольные группы)	-	-	-	36/40	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1	
23	Педагог - психолог				36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1	
24	Учитель-логопед				36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1	
25	Учитель-дефектолог				36	Приказ от 24 декабря 2010 г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1	
26	Помощник воспитателя (дошкольные группы)				36	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91 Постановление Верховного Совета СССР от 01.11.1990- № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства	-	Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.	1/1	

27	Завхоз								36	на селе» п.1.3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91 Постановление Верховного Совета СССР от 01.11.1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» п.1.3			Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.		1/1
28	Документовед								36	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91 Постановление Верховного Совета СССР от 01.11.1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» п.1.3			Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", ст. 27, п. 1, п/п 19.		1/1
29	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	-	-	-	-	-	-	-	36	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91 Постановление Верховного Совета СССР от 01.11.1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» п.1.3					1/1
30	Шеф-повар	4%	Приказ от 20 августа 1990 г. N 579 "Об утверждении						36	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV.					1/1

		<p>положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы государственного образования СССР" п.1.152 Специальная оценка условий труда МБОУ «Сафоновская ООШ» Ивнянского Белгородской области. 2018.</p>			36	<p>Рабочее время. Глава 15. Статья 91 Постановление Верховного Совета СССР от 01.11.1990-№ 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» п.1.3</p>			1/1
31	Повар	<p>Приказ от 20 августа 1990 г. N 579 "Об утверждении положений о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений</p>			36	<p>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91 Постановление Верховного Совета СССР от 01.11.1990-№ 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» п.1.3</p>			


			системы гособразования СССР" п.1.152 Специальная оценка условий труда МБОУ Сафоновская ООШ» Ивнянского Белгородской области, 2018 г.							
32	Кухонный рабочий		неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР" п.1.154, п. 1.155 Специальная оценка условий труда МБОУ «Сафоновская ООШ» Ивнянского Белгородской области, 2018 г.	-	-					
33	Уборщик служебных помещений	4%	Приказ от 20 августа 1990 г. N 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР" п.1.154, п. 1.155 Специальная оценка условий труда МБОУ «Сафоновская ООШ» Ивнянского Белгородской области, 2018 г.	-	-	36	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91 Постановление Верховного Совета СССР от 01.11.1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» п.1.3	-	-	1/1

			утверждении положений о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работников организаций и учреждений системы государственного образования СССР" п.1.159, п. 1.181				40	Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91 Постановление Верховного Совета СССР от 01.11.1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» п.1.3				1/1
34	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудована	-	-	-	-	-	40	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91	-			1/1
35	Сторож	-	-	-	-	-	36/40	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91 Постановление Верховного Совета СССР от 01.11.1990г № 298/3-1 «О неотложных	-			1/1


									Мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» п.1.3 Трудовой коллеге Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91			
36	Гардеробщик	-	-	-	-	36	Трудовой коллеге Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91 Постановление Верховного Совета СССР от 01.11.1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» п.1.3	-	-	1/1		
37	Механик	-	-	-	-	40	Трудовой коллеге Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91	-	-	1/1		
38	Диспетчер					40/36	Трудовой коллеге Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91	-	-	1/1		
39	Контролер					40	Трудовой коллеге Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91	-	-	1/1		

40	Водитель	40	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. Часть третья. РАЗДЕЛ IV. Рабочее время. Глава 15. Статья 91	.	1/1
----	----------	---	---	---	---	----	---	---	-----

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
МБОУ «Сафоновская ООШ»
 Беллицкая Н.В.
24.04.2023 год

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома работников
МБОУ «Сафоновская ООШ»
 Харламова Н.И.
24.04.2023 год



ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Сафоновская основная общеобразовательная школа»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2019 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 30.09.2019 № 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», постановлением администрации муниципального района «Ивнянский район» от 23.03.2021 № 87 «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования на территории Ивнянского района», Уставом МБОУ «Сафоновская основная общеобразовательная школа», в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников общеобразовательного учреждения к повышению качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующей порядок, условий в размере выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника. Оно устанавливает критерии, порядок распределение стимулирующей части заработной платы работникам общеобразовательного учреждения.

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

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

1.5 Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками общеобразовательного учреждения пропорционально фонду оплаты труда данных категорий работников.

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

1.7 Основанием для стимулирования работников общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их

профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных пунктом 4 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

1.8 В начале расчетного периода (январь, июль) определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения, запланированного на полгода, делится на общую сумму баллов.

1.9. В целях обеспечения государственного характера управления при Управляющем совете создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ (далее - Комиссия).

1.10. Изменения в положении могут вноситься по производственной необходимости – на основании служебной записки или заявления на имя директора школы с обоснованием причины.

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 (от 3 до 5 человек) избирается на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, Председатель Управляющего совета, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель (директор школы, возможно заместитель директора по УВР), 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 передает 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, с применением при подсчете количества баллов 10% барьера ко всем категориям педагогических работников школы.

2.9. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

2.10. Состав комиссии в количестве (от 3 до 5 человек) избирается на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, Председатель Управляющего совета, родители.

2.11. Работу Комиссии возглавляет председатель (директор школы, возможно заместитель директора по УВР), который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.12. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

2.16. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями, с применением при подсчете количества баллов 10% барьера ко всем категориям педагогических работников школы.

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. 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.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговыми баллами НСОТ.

3.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технических ошибок, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание конфликтной Комиссии (издается приказ по школе о начале работы конфликтной 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 индивидуальный лист оценки в части итоговых баллов.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющей совет. На основании протокола Управляющей совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.6 Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику определяется путём умножения денежное выражение одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно 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 год. Соотношение показателей: 70% - региональный уровень, 30% - муниципальный и школьный уровни.

5. Порядок обсуждения 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 Федерации.

Критерии оценивания административного персонала
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей общеобразовательного учреждения

№ п/п	Направления	Показатели эффективности	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования	Наличие в полном объеме нормативно-правовой базы по учебной/воспитательной деятельности Отсутствие объективных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на непропорциональные действия руководства, уровень их решения	5 баллов - при наличии; 3 баллов – при недостаточном количестве требуемых НПА 3 балла - при отсутствии; при наличии- снятие 3 баллов
2.	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающих современным требованиям	Эстетическое оформление учебных кабинетов Оснащенность учебно-воспитательного процесса учебно-методическим комплектом Создание условий для обучения детей с ОВЗ и детей инвалидов, в том числе по адаптированным образовательным программам	до 10 баллов 5 баллов - 80-100%; 0 баллов - ниже 80% До 5 баллов
3.	Кадровые ресурсы учреждения	Реализация образовательных программ дошкольного образования (наличие нормативных документов) Реализация образовательных программ с использованием сетевой формы Функционирование организации в качестве районного Центра школьного округа (базовой школы), Центра для одаренных детей и т.д. Наличие специализированных классов (IT-, педагогических, медицинских, инженерных, академических и других) на уровнях основного общего и среднего общего образования Процент педагогов, имеющих квалифицированные категории	15 баллов – в одной дошкольной группе; 20 баллов – в двух и более дошкольных группах До 4 баллов 10 баллов 5 баллов за каждый класс 5 баллов -90-100 %; 3 балла – 70-89%; 0 баллов-ниже 70%
		Своевременность прохождения курсовой переподготовки кадров: Учителя-предметники/ классные руководители, педагоги-кружковцы Профессиональное развитие – участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	5 баллов- 100 %; 3- балла-90-99%; 0 баллов- 80% <u>Очно:</u> -на муниципальном уровне - 3 балла;

4.	Информационная открытость	Своевременное и качественное заполнение сайта НПТ документацией, внесение разработок уроков/внеурочных мероприятий на сайт организации	до 5 баллов		-на Областном уровне – 4балла; -на всероссийском уровне - 5 баллов
		Своевременное заполнение электронных журналов	до 5 баллов		
5.	Эффективность воспитательной работы	Охват обучающихся дополнительным образованием	5 баллов - 100 %; 4 балла - 94-99%; 0 баллов- менее 94%		
		Наличие обучающихся в личном первенстве и/или командах ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей, олимпиад, научно-практических конференций и т.д.	Очный уровень: -за каждого победителя или призера на муниципальном уровне - 3 балла; -на уровне области – 4 балла; -на всероссийском - 5 баллов Заочный уровень: - за каждого победителя и призера на муниципальном уровне – 2 балла; -на уровне области – 3 балла; -на всероссийском -4 баллов; За победу в командных соревнованиях и конкурсах (за команду): -на муниципальном уровне - 5 баллов; -на уровне области -10 баллов; -на всероссийском и международном - 15 баллов		
		Функционирующий школьный музей	4 балла		
		Наличие студии (фото, театральная и т.д.)	4 балла		
		Наличие школьного хора	4 балла		
		Организации деятельности школьных средств массовой информации	4 балла		
		Организация работы кадетских классов, отрядов юнармии)	4 балла за каждый		

	<p>Функционирование на базе школы военно-патриотического клуба</p> <p>Разработка и реализация социальных проектов</p>	<p>8 баллов</p> <p>На уровне школы - 2 балла, на уровне муниципалитета - 4 балла, участие в региональном проекте - 4 балла</p>
<p>6. Эффективность процесса обучения</p>	<p>Качество знаний обучающихся на уровне начального общего образования;</p> <p>Качество знаний обучающихся на уровне основного общего образования</p> <p>Качество знаний обучающихся на уровне среднего общего образования</p> <p>Успеваемость обучающихся</p> <p>Средний балл основного государственного экзамена (далее - ОГЭ) по русскому языку</p> <p>Средний балл ОГЭ по математике</p> <p>Доля человеко-экзаменов (ОГЭ и ГВЭ-9) по учебным предметам «Русский язык» и «Математика», сданных с первого раза с положительным результатом, в общем количестве человеко-экзаменов (ОГЭ и ГВЭ-9) по учебным предметам «Русский язык» и «Математика», %</p> <p>Доля человеко-экзаменов (ОГЭ и ГВЭ-9) по учебным предметам «Русский язык» и «Математика», сданных на «5» и «4», в общем количестве человеко-экзаменов (ОГЭ и ГВЭ-9) по учебным предметам «Русский язык» и «Математика», %</p> <p>Средний балл единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) по русскому языку</p> <p>Средний балл ЕГЭ по математике: - базового уровня - профильного уровня</p>	<p>5 баллов - показатель выше или равен среднему по муниципалитету</p> <p>5 баллов - показатель выше или равен среднему по муниципалитету</p> <p>5 баллов - показатель выше или равен среднему по муниципалитету</p> <p>5 баллов - отсутствие неуспевающих, при наличии неуспевающих снятие 3 баллов каждого</p> <p>5 баллов - показатель равен или выше среднего по региону</p> <p>5 баллов - показатель равен или выше среднего по региону</p> <p>5 баллов - показатель равен или выше 95%</p> <p>5 баллов - показатель равен или выше 70%</p> <p>5 баллов - показатель выше среднего по региону</p> <p>5 баллов - показатель выше среднего по региону;</p> <p>5 баллов - показатель выше среднего по региону</p>

	<p>Доля человеко-экзаменов (ЕГЭ) по учебным предметам по выбору, сданных с первого раза с положительным результатом, в общем количестве человеко-экзаменов (ЕГЭ) по учебным предметам по выбору, %</p> <p>Доля высокобалльных человеко-экзаменов (ЕГЭ) (81-100 баллов) по всем учебным предметам в общем количестве человеко-экзаменов (ЕГЭ) по всем учебным предметам, %</p> <p>Доля выпускников 11-х классов, набравших по 1 из предметов ЕГЭ менее 70 баллов, в общей численности выпускников 11-х классов, получивших медаль "За особые успехи в учении", %</p> <p>Доля претендентов на награждение медалью «За особые успехи в учении», получивших на ЕГЭ по учебным предметам «Русский язык» и «Математика» не менее 70 баллов, от общей численности претендентов на награждение медалью «За особые успехи в учении», %</p> <p>Доля результатов региональных диагностических работ, соответствующих результатам (без отклонений от результатов) внутришкольного контроля по указанным учебным предметам, %</p> <p>Доля результатов всероссийских проверочных работ, соответствующих результатам (без отклонений от результатов) внутришкольного контроля по указанным учебным предметам, %</p>	<p>5 баллов - показатель равен или выше 91%</p> <p>5 баллов - показатель равен или выше 24%</p> <p>5 баллов - показатель менее 5%</p> <p>5 баллов - показатель равен 100%</p> <p>5 баллов - показатель равен 100%</p> <p>5 баллов - показатель равен 100%</p>
<p>7. Достижения общеобразовательного учреждения</p>	<p>Наличие достижений образовательной организации в конкурсных отборах («Школа года», смотр-конкурс на лучшую постановку спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, конкурс на лучшее благоустройство и др.)</p> <p>Результативное участие в конкурсных отборах на получение грантов</p> <p>Наличие на базе организации региональной инновационной или стажировочной площадки</p> <p>Привлечение педагогов к участию в мероприятиях, организованных на базе школы (семинаров, методических объединений, конференций и т.д.) с целью обмена и распространения опыта работы образовательной организации и педагогов</p> <p>Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности</p>	<p>10 баллов - на всероссийском уровне; 7 баллов - на региональном уровне; 4 балла - на муниципальном уровне; <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один год</p> <p>10 баллов</p> <p>20 баллов</p> <p>7 баллов – мероприятие областного уровня 5 баллов – мероприятие районного уровня</p> <p>2 балла - на муниципальном</p>

		общеобразовательного учреждения	уровне; 3 балла - на региональном уровне; 5 баллов - на всероссийском уровне
8.	Профессиональные достижения заместителя руководителя	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастера	10 баллов - всероссийский уровень; 6 баллов - региональный уровень; 3 балла - муниципальный уровень. <u>Примечание:</u> баллы за участие и высокие показатели в конкурсах устанавливаются сроком на 3 года. При участии в нескольких конкурсах баллы суммируются
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<u>Очные:</u> 4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. <u>Заочные:</u> 1 балл - всероссийский уровень <u>Примечание:</u> при неоднократном участии баллы суммируются
		Наличие собственных публикаций	4 балла - всероссийский уровень; 3 балла - региональный уровень. <u>Примечание:</u> При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы до 8 баллов
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, информаций и др.)	до 5% - 3 балла; свыше 5% - 5 баллов
		Обеспечение потребления энергоресурсов ниже утвержденного лимита	<u>Примечание:</u> баллы устанавливаются на год
		Взаимодействие с социальными партнерами, общественными организациями (ССУЗы, ВУЗы и др.)	5 баллов - при наличии (для подтверждения можно приложить копии договоров о сотрудничестве, планы совместной работы, отчеты и др.)
9.	Реализация программ, направленных на организацию работы с одаренными детьми	Организация работы школьного научного общества учащихся; работа по реализации ШПГ «Одаренные дети» Своевременное обновление электронных портфолио обучающихся	4 балла 2 балла

		<p>Результативное участие в научно-практических конференциях «Открытие», «Шаг в будущее», «Первые шаги в науке», «Я – исследователь» и др.</p> <p>Результативное участие во Всероссийской предметной олимпиаде школьников</p> <p>Наличие обучающихся вышедших в региональный этап Всероссийской предметной олимпиаде школьников</p> <p>Участие в профильных сменах</p>	<p>10 баллов – международный и всероссийский уровень;</p> <p>7 баллов – региональный уровень;</p> <p>4 балла – муниципальный уровень.</p> <p>При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы</p> <p>15 баллов – международный и всероссийский уровень;</p> <p>10 баллов – региональный уровень;</p> <p>4 балла – муниципальный уровень.</p> <p>При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы</p> <p>7 баллов за каждого обучающегося</p>
10.	<p>Реализация программ по сохранению укреплению здоровья детей</p>	<p>Динамика по основным заболеваниям, связанным со школьными факторами риска</p> <p>Отсутствие травматизма обучающихся</p> <p>Наличие обучающихся, получивших в отчётном периоде знак отличия комплекса ГТО</p> <p>Создание условий для организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время</p>	<p>6 баллов - при наличии отрицательной динамики,</p> <p>3 балла - при стабильном состоянии,</p> <p>снятие 3 баллов при положительной динамике</p> <p>2 балла – отсутствие;</p> <p>при наличии случаев травматизма - снятие 2 баллов за каждый случай</p> <p>2 балла за каждого обучающегося, получившего знак отличия комплекса ГТО</p> <p>6 баллов - охват 100%;</p> <p>4 балла - охват более 75%;</p> <p>2 балла - охват 50 - 74%</p>
11.	<p>Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у</p>	<p>Динамика числа обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</p>	<p>5 баллов -отсутствие таких обучающихся;</p> <p>4 балла - снижение - числа обучающихся, состоящих на учете</p>

несовершенно-летних	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, %	5 баллов - показатель равен 100%
	Наличие обучающихся, совершивших правонарушения в отчетном периоде	3 балла - при отсутствии При наличии снятие 2 баллов за каждого ребенка
	Доля обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета не менее 180 дней, не совершивших правонарушений в отчетном периоде, %	3 балла - показатель равен 100%
	Организация индивидуальной профилактической работы с вновь выявленными семьями, находящимися с социально-опасном положении	3 балла за факт
	Итого	220

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического состава
Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей общеобразовательных учреждений

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	1.1. Сформированность предметных компетенций обучающихся	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла	Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла	
	Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25);	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже - 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 80 - 100% - 10 баллов; 70 - 79% - 8 баллов; 60 - 69% - 6 баллов; 51 - 59% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.	Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, процент выбравших экзамен не менее 25)		Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 баллов; 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 балла; 51 - 64% - 3 балла. Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.

	<p>Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.</p>	<p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 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% - 2 балла.</p>
	<p>Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (БелРЦОКО, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года)</p>	<p>до 5 баллов</p>
	<p>Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)</p>	<p>до 5 баллов</p>
	<p>Высокий уровень адаптации пятиклассников к условиям обучения</p>	<p>80-100% - 5 баллов 60-79% - 3 балла 50-59% - 2 балла</p>
	<p>Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней</p>	<p>на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла</p>
	<p>Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МинН РФ)</p>	<p>Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.</p>
		<p>Заочные: 5 баллов – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p>

		Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
		Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
1.3.	Сформированность коммуникативной компетенции	Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания Динамика количества обучающихся, занятых литературным творчеством. Результативность литературного творчества учащихся.	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла При наличии призовых мест и публикаций учащихся: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла
		Динамика количества обучающихся, участвующих в программах межкультурных обменов.	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла

		Наличие практики изучения учебных предметов (кроме иностранного языка) на иностранном языке	на 1% - 2 балла
1.4.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	15 баллов – не менее 5% уроков проводится на иностранном языке до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
1.5.	Уровень социализации обучающихся	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету	до ,5 баллов
	Признание профессионализма обучающихся и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
ИТОГО			197

Критерии оценки профессиональной деятельности учителей начальных классов

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность предметных компетенций	<p>Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей)</p> <p>Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)</p> <p>Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.</p>	<p>на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла</p> <p>на 12% - 5 баллов на 8% - 3 балла на 4% - 2 балла</p> <p>Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 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% - 2 балла.</p> <p>рост качества знаний - 5 баллов стабильность - 3 балла</p> <p>10 баллов</p> <p>75-85% - 5 баллов 65-74% - 3 балла 55-64% - 2 балла</p>
		<p>Стабильность или рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (БелРЦОК, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти (года)</p> <p>Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе</p> <p>Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями):</p> <ul style="list-style-type: none"> • информационно - ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение) • операционно-исполнительских (классификация и обобщение) • контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль) <p>Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)</p>	<p>до 5 баллов</p>

		<p>Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения</p> <p>Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней</p> <p>Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые Минобр РФ)</p> <p>Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью</p> <p>Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся</p>	<p>80-100% - 10 баллов 60-79% - 7 балла 50-59% - 4 балла</p> <p>на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла</p> <p>Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p> <p>на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла</p> <p>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.</p> <p>на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла</p> <p>При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень;</p>
<p>1.2.</p>	<p>Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся</p>	<p>Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов</p> <p>Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов</p>	<p>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.</p> <p>на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла</p> <p>При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень;</p>

		Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания	2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла
1.3.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов до 5 баллов
1.4.	Уровень социализации обучающихся	Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету	до 5 баллов
1.5.	Признание профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
		ИТОГО	197

Критерии оценки профессиональной деятельности учителей физической культуры

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	Сформированность предметных компетенций	<p>Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия)</p> <p>Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)</p> <p>Сдача норм ГТО</p> <p>Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки</p> <p>Положительная динамика уровня сформированности учебной мотивации (но не менее чем у 75% обучающихся)</p> <p>Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях всех уровней</p> <p>Победители и призеры предметных олимпиад, спортивных соревнований муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые Мин РФ)</p>	<p>на 12% - 5 баллов</p> <p>на 8% - 3 балла</p> <p>на 4% - 2 балла</p> <p>на 12% - 5 баллов</p> <p>на 8% - 3 балла</p> <p>на 4% - 2 балла</p> <p>5 баллов – 70% учащихся и более</p> <p>3 балла – 50-69%</p> <p>4 балла – свыше 90% учащихся;</p> <p>2 балла – от 75 до 89%</p> <p>до 5 баллов</p> <p>на 4% - 5 баллов</p> <p>на 2% - 3 балла</p> <p>на 1% - 2 балла</p> <p>Очные:</p> <p>15 баллов – международный и всероссийский уровень;</p> <p>10 баллов – региональный уровень;</p> <p>5 балла – муниципальный уровень;</p> <p>2 балла – уровень ОУ.</p> <p>Заочные:</p> <p>5 балла – международный и всероссийский уровень.</p> <p>Достижения одного обучающегося (команды) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся (команд) суммируются.</p>
1.2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	<p>Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель</p> <p>Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса,</p>	<p>до 5 баллов</p> <p>до 5 баллов</p> <p>до 5 баллов</p>

		в котором работает учитель	
		Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (дни здоровья, спортивные праздники и т.д.)	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих спортивные секции и клубы	до 5 баллов
1.3.	Уровень социализации обучающихся	Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся (% старшеклассников, осваивающих программу по физической культуре через выбранный вид спорта)	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов
1.4.	Признание профессионализма и их обучающимися родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
		ИТОГО	100

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности классных руководителей общеобразовательных учреждений

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому критерию
1.1.	<p>Уровень социализации обучающихся</p> <p>Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка в классе</p> <p>Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях и др.</p> <p>Увеличение количества учащихся класса, принимающих участие в социально значимых проектах, акциях и т.д.</p> <p>Участие класса в жизни местного социума, волонтерство</p> <p>Охвату учащихся класса организованными формами отдыха в каникулярное время</p> <p>Доля учащихся класса, индивидуальные образовательные достижения которых учитываются с помощью портфолио</p> <p>Отсутствие или снижение пропусков уроков без уважительных причин</p> <p>Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения</p> <p>Положительная динамика участия учащихся класса в общешкольных мероприятиях</p> <p>Стабильность или положительная динамика уровня воспитанности учащихся класса</p> <p>Уровень развития самоуправления в классе</p>	<p>До 10 баллов</p> <p>10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.</p> <p>Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются.</p> <p>До 5 баллов</p> <p>до 5 баллов</p> <p>5 баллов - 75% и выше</p> <p>свыше 75% - 10 баллов 50-14% - 5 балла</p> <p>до 5 баллов</p> <p>до 5 баллов</p> <p>на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла</p> <p>до 5 баллов</p> <p>до 5 баллов</p>	<p>Критериев</p> <p>показателю</p>

1.2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов
		Положительная динамика развития детей с ограниченными возможностями здоровья (но не менее чем у 50% обучающихся в специальных (коррекционных) классах VII вида)	до 7 баллов
		Охват обучающихся горячим питанием по месту учебы	5 баллов – 70% и выше; 4 балла 61-69%; 3 балла – 50-60%
1.3.	Признание профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Увеличение количества учащихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности всех уровней	на 10% - 10 баллов на 5% - 5 баллов на 3% - 2 балла
		Коллективные достижения обучающихся в спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах и др.	10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.
		Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес классного руководителя со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данный педагог. и др.),	Достижения коллектива в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, в разных – суммируются.
		Обеспечение посещаемости родителями общешкольных и классных родительских собраний	2 балла – при наличии позитивных отзывов.
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия классного руководителя	4 балла – 90 - 100%; 2 балла – 75 - 89%.	2 балла - при отсутствии.
ИТОГО		156 (перевод в проценты)	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
старшего вожатого образовательного учреждения**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	<p>Позитивные результаты старшего вожатого</p>	<p>Победители и призеры конкурсов детских общественных организация и детского самоуправления</p> <p>Победители и призеры творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые Минн РФ)</p> <p>Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время</p>	<p>Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.</p> <p>Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p> <p>Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ.</p> <p>Заочные: 5 балла – международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются.</p> <p>5 баллов</p>
2.	<p>Профессиональные</p>	<p>Активное взаимодействие: КДН и ЗП по Ивнянскому району; ОДН УВД по Ивнянскому району; БРООО «Российский Красный Крест»; МУЗ «Ивнянская ЦРБ»</p> <p>Участие в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>5 баллов при выполнении планов совместной работы</p> <p>5 баллов</p>

	Достижения	Наличие публикаций	1 балл
		Наличие обобщенного опыта работы	4 балла – региональный уровень. 3 балла – муниципальный уровень 2 балл – уровень школы Баллы устанавливаются на один год
3.	Включенность в методическую работу	Участие в областных, районных, межшкольных семинарах, конференциях, заочных турах	3 балла
		Разработка авторских программ кружков, факультативов и т.д.	10 баллов за разработку авторской программы
4.	Признание высокого профессионализма старшей вожатой обучающимися и их родителями	Наличие позитивных отзывов в адрес вожатой со стороны родителей и учащихся.	2 балла – при отсутствии жалоб
		Оформление школьного сайта	5 баллов
		Исполнительская дисциплина	до 5 баллов
		Инновационная деятельность (участие в ОЭР, апробация программ)	до 9 баллов
		Качество организации волонтерской деятельности	5 баллов
		Активное участие в общественной жизни школы, села, района	до 8 баллов
		Ведение мониторинга	6 баллов
		ИТОГО	105 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности психолога/учителя-логопеда/дефектолога

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому критерию
1.	Результаты коррекционно-развивающей деятельности	<p>Охват учащихся логопедической помощью</p> <p>Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям, нуждающимся в логопедическом сопровождении</p> <p>Обследование детей, направленных на консилиум и МПК</p>	<p>4 балла – 35-40 детей на ставку</p> <p>3 балла – 30-35 детей</p> <p>Наличие положительной динамики</p> <p>5 баллов - у 60% детей</p> <p>3 балла - у 50% детей</p> <p>10 баллов – запросы на обследование удовлетворены полностью</p>
2.	Внедрение современных информационных технологий	Использование компьютерных программ в коррекционно-развивающем обучении	<p>5 баллов – использует систематически;</p> <p>2 балла – использует периодически</p>
3.	Профессиональные достижения	<p>Участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Наличие публикаций</p> <p>Наличие обобщенного опыта работы</p> <p>Участие в смотрах-конкурсах кабинетов.</p>	<p>5 баллов</p> <p>1 балл</p> <p>4 балла – региональный уровень.</p> <p>3 балла – муниципальный уровень</p> <p>2 балл – уровень школы</p> <p>Баллы устанавливаются на один год</p> <p>5 баллов – первое место</p> <p>4 балла – второе место</p> <p>3 балла – третье место</p> <p>1 балл – участие</p>
4	Признание высокого профессионализма учителя-логопеда	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на непропорциональные действия учителя-логопеда	2 балла – при отсутствии обоснованных жалоб
5	Включенность в методическую работу	<p>Участие в областных, районных, межшкольных семинарах, конференциях, заочных турах</p> <p>Разработка авторских коррекционно-развивающих программ</p>	<p>3 балла</p> <p>10 баллов за разработку авторской программы</p>
6	Взаимодействие со специалистами	Активное зафиксированное взаимодействие по вопросам преемственности с ДОО	5 баллов – за участие в семинарах, встречах работников школы и ДОО
		Оформление школьного сайта	5 баллов

	Исполнительская дисциплина	до 5 баллов
	Инновационная деятельность (участие в ОЭР, апробации программ)	до 9 баллов
	Активное участие в общественной жизни школы, села, района	до 8 баллов
	ИТОГО	86 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
учебно-воспитательного и обслуживающего персонала**

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего библиотекой/педагога-библиотекаря

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому критерию
1.	Пополнение фонда школьных библиотек учебниками.	Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года	100% - 10 баллов
2.	Пополнение фонда школьных библиотек методической, художественной и отраслевой литературой на печатных и электронных носителях согласно нормам пополнения фондов библиотек	Пополнение фонда художественной литературы ежегодно не менее 5% от общего количества фонда, согласно стандартам ИФЛА (Международная библиотечная Ассоциация)	5% - 10 баллов; 4% - 4 балла; 3% - 3 балла; 2% - 2 балла; 1% - 1 балл.
3.	Работа по сохранению библиотечного фонда	Состояние учебников	5 баллов – 100% сохранность фонда
4.	Внедрение информационных технологий в практику работы школьных библиотек. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК-SQL» в практику работы школьных библиотек	Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК-SQL» в практику работы школьных библиотек в полном объеме - Работа с базой данных «Учебники» - Работа с базой данных «Книжки» - Работа с базой данных «Периодика» - Работа с базой данных «Диски» - Работа с базой данных «Абонемент»	Максимально – 10 баллов: 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла 2 балла
5.	Организация выполнения плановых заданий по подписке на периодические издания	Выполнение плана подписки на 100%	5 баллов
6.	Профессиональные достижения	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства	Очные: 10 баллов – за 1-4 места на всероссийском уровне; 9 баллов – за 5-10 места на всероссийском уровне; 8 баллов – за 1-3 места на региональном уровне; 7 баллов – за 4-10 места на региональном уровне; 6 баллов – за 1-3 места на муниципальном уровне; 4 балла – 4-10 места на

		<p>Наличие публикаций</p>	<p>Муниципальном уровне. Заочные: 4 балла – международный, всероссийский и региональный уровень. При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства баллы суммируются</p> <p>2 балла – всероссийский уровень; 1 балла – региональный уровень При неоднократной публикации одной статьи, разработки устанавливаются дополнительные баллы – по одному за каждую публикацию, публикации разных статей, разработок – суммируются</p> <p>4 балла – региональный уровень. 3 балла – муниципальный уровень 2 балл – уровень школы Баллы устанавливаются на один год</p> <p>4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень школы При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются.</p> <p>5 баллов – проведение мероприятий не реже 1 раза в квартал</p>
7.	<p>Включенность в методическую работу</p>	<p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)</p> <p>Организации и проведение открытых мероприятий, направленных на формирование информационной культуры школьников</p>	
8.	<p>Межведомственные отношения с ЦБС района</p>	<p>Наличие договора и плана работы</p>	<p>5 баллов</p>
ИТОГО			<p>60</p>

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря/документоведа

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивные результаты деятельности документоведа	<p>Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.</p> <p>Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.</p>	<p>10 баллов – без замечаний</p> <p>10 баллов – без замечаний</p>
	<p>Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование</p> <p>Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы</p>	<p>По 5 баллов за каждый банк данных, который ведётся документоведам</p> <p>5 баллов</p>	<p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>
2.	Признание профессионализма документоведа	<p>Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства, самостоятельное устранение неполадок (компьютер, копировальная техника и др.)</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей</p>	<p>5 баллов – при отсутствии обоснованных жалоб</p>
3.	Работа с электронными программами, отчетность и иными ресурсами	<p>Высокопрофессиональная работа</p> <p>Выполнение работы на хорошем уровне без замечаний</p> <p>Выполнение работы на низком уровне</p>	<p>20</p> <p>10</p> <p>0</p>
		ИТОГО	60

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивные результаты деятельности лаборанта	Сохранность лабораторного оборудования	5 баллов
		Своевременное устранение неполадок оборудования	10 баллов
		Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	3 баллов
2.	Признание высокого профессионализма лаборанта	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей, учащихся	5 баллов – при отсутствии обоснованных жалоб
	Итого		23

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивные результаты деятельности сторожа	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	10 баллов
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов
		Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	10 баллов
2.	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов
ИТОГО			35

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя образовательного учреждения

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.		Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;	10 баллов
		Обеспечение безопасности перевозки детей;	10 баллов
		Отсутствие ДТП замечаний;	10 баллов
		Рациональное использование горючего;	10 баллов
		Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже;	5 баллов
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей, педагогов;	5 баллов
		Качественное ведение документации;	10 баллов
		Своевременность устранения неисправности транспорта;	10 баллов
		Участие в жизни и деятельности ОУ;	5 баллов
		Исполнительная дисциплина	5 баллов
2.		Соблюдение норм общения в коллективе;	до 10 баллов
		Отсутствие жалоб со стороны учащихся родителей; работников школы на неправомерные действия	до 10 баллов
	Признание высокого профессионализма	ИТОГО	100 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности шеф-повара

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Признание высоких профессиональных достижений	Соблюдение правил по т/б при приготовлении пищи;	до 5 баллов
		Соблюдение правил санитарии в помещении для хранения и приготовления пищи;	до 5 баллов
		Своевременный контроль за неисправностью технического оборудования столовой; за состоянием и количеством посуды;	до 3 баллов
		Соблюдение правил личной гигиены, периодичности прохождения медосмотра	до 3 баллов
		Своевременность и качество работы с документацией;	до 5 баллов
2.	Позитивные результаты деятельности	Своевременное и качественное приготовление пищи;	до 8 баллов
		Контроль за разнообразием питания, сохранность продуктов;	до 8 баллов
		Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности;	до 3 баллов
3.	Признание высокого профессионализма родителями и обучающимися	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, учащихся, родителей, членов администрации;	До 5 баллов
		Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	До 5 баллов
	ИТОГО	50 баллов	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Признание высоких профессиональных достижений	Соблюдение правил по т/б при приготовлении пищи;	до 5 баллов
		Соблюдение правил санитарии в помещении для хранения и приготовления пищи;	до 5 баллов
		Своевременный контроль за неисправностью технического оборудования столовой, за состоянием и количеством посуды;	до 3 баллов
		Соблюдение правил личной гигиены, периодичности прохождения медосмотра	до 3 баллов
2.	Позитивные результаты деятельности	Своевременное и качественное приготовление пищи;	до 8 баллов
		Контроль за разнообразием питания, сохранность продуктов;	до 8 баллов
		Выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности;	до 3 баллов
3.	Признание высокого профессионализма родителями и обучающимися	Отсутствие жалоб со стороны педагогов, учащихся, родителей, членов администрации;	до 5 баллов
		Обеспечение культурного уровня обслуживания и общения	до 5 баллов
		Исполнительная дисциплина	до 5 баллов
	ИТОГО		50 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работого по кухне общеобразовательного учреждения

Критерии		Критерии	Баллы
Критерий. Качественные результаты труда			
1. Своевременное и качественное приготовление пищи для учащихся школы			До 10
2. Соблюдение правил санитарии в помещениях для хранения и приготовления пищи			До 10
3. Качественное и своевременное мытье посуды, надлежащее санитарное состояние закрепленной территории			До 10
4. Исполнительская дисциплина			До 10
5. Соблюдение этики общения			До 10
Максимальное количество баллов			50

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
уборщика служебных помещений общеобразовательного учреждения**

Критерии		Баллы
Критерий. Качественные результаты труда		
1. Высокое качество выполнения работ		До 10
2. Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с требованиями СанПиН		До 10
3. Проведение генеральных уборок		До 10
4. Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родительской общественностью		До 7
5. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)		До 8
5. Исполнительная дисциплина	Максимальное количество баллов	50

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности Рабочего по обслуживанию здания и сооружений

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	<p align="center">Позитивные результаты деятельности рабочего по обслуживанию зданий</p>	<p>Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт;</p> <p>Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных и уборочных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории школы;</p> <p>Качество текущего ремонта и технического обслуживания систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ;</p> <p>Качество выполняемых работ по монтажу, демонтажу и текущему ремонту электрических сетей и электрооборудования с применением электротехнических работ;</p> <p>Соблюдение правил ПТ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил;</p> <p>Соблюдение норм общения в коллективе;</p>	<p>До 5 баллов</p> <p>До 5 баллов</p> <p>До 5 баллов</p> <p>До 5 баллов</p> <p>До 5 баллов</p>
2.	<p align="center">Признание высокого профессионализма</p>	<p>Отсутствие жалоб со стороны учащихся родителей, работников школы на неправомерные действия</p>	<p>До 5 баллов</p>
		ИТОГО	35

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога

№ п/п	Критерии	Показатель критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	<p>Работа обучающихся</p> <p>Профилактика девиантного поведения. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися школы</p> <p>Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин</p> <p>Организации работы по социальной защите детей льготной категории (учёт детей, обследование домашних условий, оказание помощи)</p> <p>Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний период</p> <p>Трудоустройство подростков в свободное от учёбы время (количество трудоустроенных – численность детей «группы риска»)</p>	<p>при отсутствии - 5 баллов</p> <p>при положительной динамике в сторону уменьшения отрицательная динамика – установление штрафных баллов</p> <p>5 баллов – при отсутствии пропусков без уважительных причин; 1 балл – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения</p> <p>отрицательная динамика – установление штрафных баллов</p> <p>до 3 баллов</p> <p>100%-80% - 4 баллов</p> <p>60% -79% - 3 балла</p> <p>40%-59% - 2 балла</p> <p>100%-80% - 5 баллов</p> <p>60% -79% - 4 баллов</p> <p>40%-59% - 3 балла</p>	<p>до 3 баллов</p>
2	<p>Включенность в методическую работу</p>	<p>Разработка коррекционно-развивающих программ</p>	<p>до 3 баллов</p>
3	<p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы</p>	<p>Инновационная деятельность педагога</p> <p>Обновление информации учителем на школьном сайте (1 раз в четверть)</p> <p>Разработки и рекомендации для родителей и коллег</p>	<p>до 9 баллов</p> <p>до 3 баллов</p> <p>до 3 баллов</p>

4	Профессиональные достижения Документально зафиксированные призовые места и участие в профессиональных конкурсах	Очные: 8 баллов – всероссийский уровень; (4 балла – участие) 6 баллов – региональный уровень; (4 балла – участие) 4 баллов - муниципальный уровень. (2 балла – участие) 2 балла – ОУ (1 балл – участие) Заочные: 4 балла – международный и всероссийский уровень. (3 балла – участие) 3 балла – региональный уровень; (2 балла – участие) 2 баллов - муниципальный уровень. (1 балл – участие) 1 балла – ОУ
	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень 2 балла – областной уровень 1 балл - муниципальный уровень
5	Признание высокого профессионализма педагога социумом За активное участие в общественной жизни школы, села, района Интенсивный педагогический труд, способствующий высокому уровню учебно-воспитательного процесса в школе (организация и участие в рейдах, сопровождение детей в транспорте, работы в социуме)	до 10 баллов до 3 баллов
6	Взаимодействие со специалистами Активное взаимодействие со специалистами по социальной защите и профилактике девиантного поведения	до 3 баллов
7	Организация работы по оформлению кабинета Создание элементов образовательной инфраструктуры (пополнение ресурсной базы образовательного процесса: разработка и использование наглядно-дидактических материалов, приросты в методическом содержании и материально-техническом оснащении кабинета)	до 10 баллов

Максимальное количество баллов – 90

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю
1.	<p>Позитивные результаты деятельности</p>	<p>Результативность участия школьников в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях</p>	<p>При наличии призовых мест: 12 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов - региональный уровень; 5 балла - муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. Баллы за участие в конкурсах международного, всероссийского и регионального уровня устанавливаются сроком на 1 уч. год. 10 баллов – международный и всероссийский уровень; 6 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Примечание: баллы за участие в конкурсах международного, всероссийского и регионального уровня устанавливаются сроком на 1 уч. год. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. до 7 баллов Отсутствие – установление штрафных баллов</p>
	<p>Организация и проведение школьных мероприятий, охват (праздники, выставки, конкурсы, проектная и исследовательская деятельность, проведение акций и другие мероприятия)</p>	<p>Увеличение количества обучающихся (%) вовлеченных в исследовательскую работу</p>	<p>на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла</p>
	<p>Наличие системы мероприятий по безопасному проведению образовательного процесса (техника безопасности, правила дорожного движения,</p>		<p>до 5 баллов нарушение правил техники безопасности – установление штрафных баллов</p>

	профилактика, изучение правил по охране труда в быту) Наполняемость и сохранение контингента обучающихся в кружках в течение учебного года	5 баллов – более 95% 2 балла – более 90%
Профессиональные достижения	Документально зафиксированные призовые места и участие в профессиональных конкурсах	Очные: 8 баллов – всероссийский уровень; (4 балла – участие) 6 баллов – региональный уровень; (4 балла – участие) 4 баллов - муниципальный уровень. (2 балла – участие) 2 балла – ОУ (1 балл – участие) Заочные: 4 балла – международный и всероссийский уровень. (3 балла – участие) 3 баллов – региональный уровень; (2 балла – участие) 2 баллов - муниципальный уровень. (1 балл – участие) 1 балла – ОУ
	Наличие публикаций	4 балла – всероссийский уровень 2 балла – областной уровень 1 балл - муниципальный уровень
2. Признание высококого профессионализма в социуме	За активное участие в общественной жизни школы, села, района	до 10 баллов
3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Инновационная деятельность педагога	до 9 баллов
	Обновление информации педагогом доп.образования на школьном сайте (1 раз в четверть)	до 3 баллов

Максимальное количество баллов – 80

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя - организатора ОБЖ

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Работа по созданию безопасного функционирования образовательного учреждения	Участие в организации и проведении учебных эвакуаций, мероприятий по гражданской обороне	нет замечаний – до 3 баллов
2.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	<p>Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей)</p> <p>Результативность участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях</p>	<p>до 5 баллов</p> <p>При наличии призовых мест:</p> <p>Очные:</p> <p>15 баллов – международный и всероссийский уровень;</p> <p>10 баллов - региональный уровень;</p> <p>5 баллов - муниципальный уровень;</p> <p>2 балла - уровень ОУ.</p> <p>Заочные:</p> <p>5 баллов – международный и всероссийский уровень.</p> <p>3 балла – муниципальный уровень</p> <p>1 балл – уровень ОУ</p> <p>Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
3.	Включенность в методическую работу	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы учащихся, родителей, общественности	<p>3 балла – региональный уровень.</p> <p>2 балла – муниципальный уровень</p> <p>1 балл – уровень школы</p> <p>При участии в 2 и более показатели суммируются</p>
4.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	<p>Инновационная деятельность педагога</p> <p>Систематическое обновление странички учителя на школьном сайте.</p>	<p>до 9 баллов</p> <p>До 3 баллов</p>
5.	Профессиональные достижения	Документально зафиксированные призовые места и участие в профессиональных	<p>Очные:</p> <p>8 баллов – всероссийский уровень; (4 балла – участие)</p>

	конкурсах	Наличие публикаций	<p>6 баллов – региональный уровень; (4 балла – участие)</p> <p>4 баллов – муниципальный уровень. (2 балла – участие)</p> <p>2 балла – ОУ (1 балл – участие)</p> <p>Заочные:</p> <p>4 балла – международный и всероссийский уровень. (3 балла – участие)</p> <p>3 баллов – региональный уровень; (2 балла – участие)</p> <p>2 баллов – муниципальный уровень. (1 балл – участие)</p> <p>1 балла – ОУ</p>
			<p>4 балла – всероссийский уровень</p> <p>2 балла – областной уровень</p> <p>1 балл - муниципальный уровень</p>
6.	Признание высокого профессионализма педагога обучающимися и их родителями, социумом	За активное участие в общественной жизни школы, села, района(организация и участие в рейдах, сопровождение детей в транспорте)	<p>До 10 баллов</p>
7.	Взаимодействие со специалистами	Активное взаимодействие со специалистами по вопросам профессиональной компетенции	До 3 баллов
8.	Организация работы по оформлению кабинета	Создание элементов образовательной инфраструктуры (пополнение ресурсной базы образовательного процесса: разработка и использование наглядно-дидактических материалов, приросты в методическом содержании и материально-техническом оснащении кабинета)	до 10 баллов

Максимальное количество баллов – 90

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Показатели	Максимальное число баллов
1	Своевременная организация инвентарного учета имущества школы, проведение инвентаризации имущества, своевременно составление отчетов и ведение документации.	До 6 баллов
2	Эффективная организация проведения ежегодных измерений сопротивляемости изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, замера освещенности, наличия шума в помещениях образовательного учреждения в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности.	До 5 баллов
3	Эффективная организация и проведение с работниками школы не реже 2 раз в год инструктажа по т/б, электробезопасности.	До 5 баллов
4	Принятие мер по расширению хозяйственной самостоятельности школы, своевременному заключению необходимых договоров на выполнение услуг и работ и поставку товаров.	До 6 баллов
5	Работа без больничного листа	До 5 баллов
6	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	До 8 баллов
7	Эффективное руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории.	До 6 баллов
8	Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий.	До 5 баллов
9	Эффективная организация обеспечения всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в здании школы.	До 4 баллов
10	Своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб.	До 6 баллов
11	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря.	До 5 баллов
12	Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.	До 4 баллов
13	Своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов.	До 5 баллов
14	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями.	До 8 баллов
15	Эффективный контроль за качеством работы младшего обслуживающего персонала (отсутствие замечаний): наблюдение и координирование работы подчиняющегося технического персонала школы, ведение учета рабочего времени этой категории работников.	До 7 баллов
16	Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов.	До 4 баллов
17	Отсутствие обоснованных жалоб работников школы, родителей, учащихся на некачественное исполнение должностных обязанностей, неправомерные действия.	2 балла – при отсутствии

		* при наличии обоснованных жалоб и обращении снятие «штрафных» баллов
18	Отсутствие жалоб на сроки сдачи отчетов вышестоящей организации за данный период.	До 4 баллов
19	Организации соблюдения требований пожарной безопасности здания школы и сооружений. Слежение за исправностью средств пожаротушения. Обеспечения учета, хранения противопожарного инвентаря. Эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности.	До 5 баллов
20	Своевременное выполнение распоряджений директора общеобразовательного учреждения.	До 5 баллов
21	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы.	До 4 баллов
22	Организация своевременного прохождения технического осмотра автотранспорта.	До 8 баллов Штрафные баллы предусмотрены за простой транспорта или несвоевременную заявку на з/части
23	Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств.	До 5 баллов
24	Своевременное прохождение обучения по электро- и теплобезопасности.	До 4 баллов
25	Качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов.	До 4 баллов

Максимальное количество баллов - 130

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
ВОСПИТАТЕЛЯ**

№ п/п	Показатели	Максимальные баллы	Баллы
		Общие показатели	
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДОО, реализуемыми образовательными программами	до 5 баллов - периодически идет изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала	
2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	4 балла - качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации; 2 балла - частичное выполнение мероприятий годового плана ДОО; 0 баллов - не выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, не качественное ведение установленной документации	
3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных моментов	3 балла - соблюдение; 1 балл - частичное соблюдение; 0 баллов - не соблюдение организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка и т.д.	
4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	3 балла - при отсутствии случаев травматизма воспитанников 0 баллов – травматизм зафиксир	
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	5 баллов- 90-100 % 4 балла- 80-89% 2 балла – 70-79% 0 балла- ниже 70 % результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов	

6.	Участие в инновационной, экспериментальной деятельности	до 5 баллов	
7	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла - на уровне ДОУ	
8	Презентация собственного АПО в открытых формах	6 баллов – региональный уровень; 4 балла – муниципальный уровень; 2 балла - на уровне ДОУ (публичное выступление (мастер класс, конференция и др.)	
9	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	до 5 баллов	
10	Наличие достижений в конкурсных отборах (звания победителя конкурса «Детский сад года», конкурсе по благоустройству территории, конкурсе « Воспитатель года»	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов - международный и всероссийский уровень, 6 баллов - региональный уровень, 5 балла- муниципальный уровень Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год	
11	Результативность участия педагогов и воспитанников в конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	звание победителя, призёра, лауреата Очные: 7 баллов - международный и всероссийский уровень, 5баллов - региональный уровень, 3 балла - муниципальный уровень Зачные: 4 балла - международный и всероссийский уровень При значительном количестве достижений устанавливаются дополнительные баллы (не более (20 баллов	

12.	Активное участие в общественно значимой деятельности	До 5 баллов взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, др.)	
13.	Высшее образование	5 баллов 3 балла - заочное обучение	
14	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	10 баллов - выше 80% ; 7 баллов - 75-80% ; 5 баллов -70-75% ; 0-баллов ниже- 70 %	
15	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	5 баллов - показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный 0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный	
16	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО	до 5 баллов	
17	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудовых затрат	5 баллов работа с разновозрастной группой (3 и более возрастов)	
	Итого		

Максимальный балл - 104

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
ПОМОЩНИКА ВОСПИТАТЕЛЯ**

№ п/п	Показатели	Максимальные баллы	Баллы
Общие показатели			
5 баллов			
1.	Активное участие в общественно значимой деятельности	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, и др.	
2.	Качественное осуществление воспитательных функций	До 6 баллов	
3	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	10 баллов - выше 80%; 7 баллов - 75-80%; 5 баллов - 70-75%; 0-баллов ниже- 70 %	
4	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	5 баллов - показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО и средний районный показатель 0 баллов - если показатель превышает средний по ДОО и средний районный показатель	
5	Безопасная жизнедеятельности воспитанников	3 балла - при отсутствии случаев травматизма воспитанников 0 баллов – травматизм зафиксирован	
6	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОО	5 баллов при отсутствии замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса	
7	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством услуги присмотра и ухода	5 баллов-90-100 % 4 балла- 80-89% 2 балла -70-79 0- ниже 70	результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных

8	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудовых затрат	5 баллов работа с разновозрастной группой (3 и более возрастов)	
	Итого		

Максимальный балл- 44

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

136 (сто тридцать шесть) листов
Цифрами *протисью*

Представитель работников Харманова И.Т. Харул
Ф.И.О., подпись

Представитель работодателя Чувасова С.И. ОИ
Ф.И.О., подпись

«01» февраля 2023 г.

