

Принят на собрании трудового коллектива
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»»

Коллективный договор на 2022-2024 г.г.

**Муниципального образовательного учреждения «Основная
общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского
района Белгородской области»**

От работодателя:
Директор

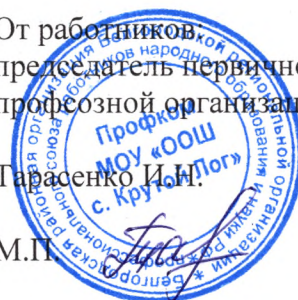
Рябчинская О.А.

М.П.



От работников
председатель первичной
профсоюзной организации
Тарасенко И.И.

М.П.



Коллективный договор

зарегистрирован

«30» декабря 2022 г.

Регистрационный

№ 230

ОТДЕЛ
ПО
ТРУДУ



Подпись

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа с.Крутой Лог Белгородского района Белгородской области».

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 05.07.2007 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 2022-2024 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя —Тарасенко Ирины Николаевны, председателя первичной профсоюзной организации, работодатель - в лице его представителя — директора школы – Рябчинской Оксаны Александровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются с привлечением обеих сторон.

1.14. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 26 декабря 2024 года.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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 (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».)

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.

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. Сообщать выборному органу 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).

2.2.8. 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.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. 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).

2.2.12. 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 (за пределами региона), 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.

2.2.13. 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.

2.2.14. 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.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. 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). При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2.2.17. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников образовательных учреждений Белгородской области для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям и Положением об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, утвержденными приказом департамента образования Белгородской области от 6 сентября 2016 года № 2861 «Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников»

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется 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.

2.4. В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» при заключении трудового договора работодатель получает письменное согласие работника на обработку персональных данных, которое должно включать:

1) фамилию, имя, отчество, адрес, номер основного документ удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;

2) наименование (фамилию, имя, отчество) и адрес руководителя организации, получающего согласие носителя персональных данных;

3) цель обработки персональных данных;

4) перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие носителя персональных данных;

5) перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие;

6) срок, в течение которого действует согласие, а также порядок его отзыва.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. Работодатель принимает меры по сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, предоставлению оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой в размере 1 процента от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

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, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая

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

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 регулируются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».)

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом 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 работника.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом 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.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении педагогам, 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. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогов 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.

3.9. 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.

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

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы и регулируется приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.12. Продолжительность рабочей недели, количество выходных дней в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1**) и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. 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 педагога

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

3.14. 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 образовательной организации по согласованию с выборным органом 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.

3.15. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается

только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. **(Приложение №1)**

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

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

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

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

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

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется в соответствии с **Приложением № 4** коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.24. 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 и воспитателям, 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).

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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.

3.28. 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) **(Приложение №6, №7)**

3.29. Предусмотреть с учетом финансово-экономического положения организаций, финансирование и проведение мероприятий в целях:

- предоставления работникам отпуска по уходу за нетрудоспособными родителями до трех месяцев с сохранением места работы;

- освобождения от работы в день проведения вакцинации работников, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

3.30. Библиотечным работникам сверх основного отпуска устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за библиотечный стаж работы из расчета 1 рабочий день за полный календарный год работы в образовательной организации, но не более 12 рабочих дней. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

3.31. Выборный орган 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. Работодатель гарантирует размер минимальной заработной платы работников организации, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), на уровне минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

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

Работодатель обеспечивает ежегодное проведение индексации заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, заработная плата перечисляется на указанный работником лицевой счет в банке.

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число месяца, следующего за отработанным.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно

выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

4.2. 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.

Оплата труда работников осуществляется на основании постановления администрации Белгородского района Белгородской области от 21.08.2015 года № 71 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Белгородского района».

4.3. 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.

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

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

4.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат,

причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в соответствии с постановлением администрации Белгородского района Белгородской области № 43 от 28 мая 2015 года «Об утверждении Положения о выплате денежных средств (подъемных) молодым специалистам – педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Белгородского района Белгородской области».

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными 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.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников. **(Приложение №8)**

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

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

4.13. Работодатель обеспечивает выплату женщинам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет (в том числе за счет средств ФСС РФ).

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

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. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.8. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с **Приложением №5**.

5.2.9. В соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 25 августа 2008 года № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)» возмещать педагогическим работникам организации расходы по оплате коммунальных услуг.

5.2.10. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее 3-х рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) : справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое. Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

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

5.3. В соответствии с постановлением Губернатора Белгородской области от 08.05.2020 № 58 и решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9, работодатель обязуется предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19), с учетом финансово-экономического положения работодателя.

5.4. Женщинам выплачивается единовременное пособие по случаю рождения ребенка, согласно законодательству. Женщинам, находящимся в декретных отпусках по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, выплачивается пособие за счет фонда социального страхования, согласно законодательству.

5.5. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации:

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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.».

5.6. «Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков:

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

5.7 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов:

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей:

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.9. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.11. 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.

5.12. Гражданам (в том числе временно направленные или командированные), принимавшим в 1988-1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятые в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащим и военнообязанным, призванные на специальные сборы и привлеченные в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988-1990 годах службу в зоне отчуждения гарантируется использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

5.13. При необходимости, в том числе в случае роста заболеваемости COVID-19, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя переводит на дистанционный режим работы максимально возможное число работников.

Решение о максимальной численности работников, которых можно перевести на дистанционный режим работы, определяется организацией самостоятельно исходя из возможности работодателя и возможности работников.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными средствами;
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

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 №2**)

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. 226 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 Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

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 выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (**Приложение №3**)

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

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

6.1.15. Оказывать содействие техническим (главным 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.

6.1.16. Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий.

6.1.17. Создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

6.3. 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.

6.4. Руководитель организации обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- 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;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях организации необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты организации;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных;

- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных ст. 97 Федерального закона от 22.07.2008 № 123-ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности.».

2. Работодатель предусматривает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

6.5. Работники обязуются:

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

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

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей 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.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. 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.

7.2. 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).

7.3. 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:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа

первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

7.3.3. 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»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.3.7. 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).

7.3.8. 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.

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа 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 выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа 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).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа 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).

7.7. По согласованию с выборным органом 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).

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа 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).

7.10. Члены выборного органа 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).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

VII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. 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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют

ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. 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.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. Работа с молодежью.

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Содействует обеспечению гарантий и расширению прав молодежи на обучение, труд, достойную заработную плату, участие в управлении организацией, на отдых.

9.2. Создает в организации комиссию по работе с молодежью.

9.3. Предусматривает в смете профсоюзной организации средства на реализацию молодежной политики.

9.4. Проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением их социально-трудовых прав и интересов.

9.5. Оказывает помощь молодежи в реализации ее общественно полезных инициатив.

9.6. Проводит обучение молодого профсоюзного актива по вопросам

трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов с целью повышения правовых и экономических знаний.

9.7. Способствует организации трудового соперничества среди молодежи посредством организации участия в районном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют».

9.8. Вовлекает молодежь в члены профсоюза, содействуют созданию условий для реализации профессиональных потребностей молодежи.

Работодатель:

9.9. Содействуют созданию условий для получения молодыми работниками высшего профессионального образования.

9.10. Для выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождают от работы с сохранением средней заработной платы председателя, членов профсоюзной молодежной комиссии, лиц профсоюза, ответственных за работу с молодежью.

9.11. Совместно с профсоюзным комитетом проводят работу по повышению профессионального мастерства, развитию творческой активности молодежи.

9.12. В целях обеспечения профессионального роста молодых работников включают их в резерв руководителей подразделений организации.

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 образовательной организации.

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

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Крутоложская основная общеобразовательная школа
Белгородского района Белгородской области»

ПРИНЯТО
на общем собрании
работников МОУ
«ООШ с. Крутой Лог»
Протокол № 3
от 30. 05. 2022.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «ООШ с. Крутой
Лог»
Тарасенко И.Н.
Протокол № 19
от 01.06.2022

УТВЕРЖДАЮ
Приказ № 232 от
03.06.2022г.
Директор МОУ «ООШ с.
Крутой Лог»
О.А.Рябчинская

**Правила внутреннего трудового распорядка
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка составлены в соответствии с Трудовым Кодексом ст. 190, ФЗ РФ №273 «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с учетом мнения представительного органа работников школы;

1.3. Работники обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу учреждения.

1.4. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Основные принципы организации трудовой деятельности и взаимоотношений работодателя и работника

2.1. Трудовая деятельность в МОУ «ООШ с. Крутой Лог» организуется и осуществляется исходя из следующих основных принципов:

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

2.2. Работодатель и работник в качестве принципов своих взаимоотношений исходят из готовности работников:

- понимать стоящие перед школой задачи как стратегического, так и текущего характера;

- связывать личные интересы с интересами школы;

- полностью разделять и поддерживать выдвигаемые учреждением ценности и корпоративные интересы;

- принимать ответственность и риск за дела учреждения, экономические результаты его деятельности, успех и неудачи;

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

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

2.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно - оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий), проводимых с обучающимися. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяются соответствующим локальным нормативным актом школы, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (Статья 47, ч.6) .

3. Порядок приема, перевода и увольнения работников

3.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (контракта) с работодателем.

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

3.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить:

а) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность, (свидетельство о рождении - для граждан России в возрасте от 14 до 16 лет; удостоверение беженца в Российской Федерации, выданное в установленном порядке; иностранный паспорт и подтверждение установленного образца на право трудовой деятельности на территории России - для граждан иностранных государств);

б) 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;

в) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

д) документы об образовании, о квалификации;

е) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

ж) справку из органов внутренних дел об отсутствии судимости и факта уголовного преследования или о его прекращении по реабилитирующим основаниям (ФЗ от 23 декабря 2010 г. N 387-ФЗ).

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

3.5. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных занятий (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с Единым квалификационным справочником обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

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

3.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя на основании заключенного письменного трудового договора (контракта). Приказ объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора;

3.8. Фактическим допуском к работе считается заключение трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

3.9. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

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

3.11. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

3.12. 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.

3.13. В сведения о трудовой деятельности включается информация:

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

3.14. 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.

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

3.16. На каждого работника образовательного учреждения ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора (контракта).

3.17. Работодатель вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

3.18. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

3.19. При приеме на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным трудовым договором;
- ознакомить его с Уставом школы, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами школы, упомянутыми в трудовом договоре;
- проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим требованиям охраны труда;
- при переводе с работником заключается новый трудовой договор, соответствующий новым условиям труда.

3.20. Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации образовательного учреждения, поэтому отказ администрации в заключение трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

3.21. Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

3.22. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.23. Работодатель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях, связанных с изменениями в организации учебного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда.

3.24. Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность в письменном виде за два месяца до прекращения трудового договора с ним.

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

3.26. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник. Независимо от причин прекращения трудового договора работодатель обязан:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ, послужившей основанием прекращения трудового договора;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку.

3.27. Днем увольнения считается последний день работы. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

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

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

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

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

4. Гарантии занятости работника

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

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

5. Основные обязанности работников

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник, определяется единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

5.1. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (статья 48, ч. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»);

5.2. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

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

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

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

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка;

12) работать честно и добросовестно, соблюдать свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего распорядка и дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

13) работник обязан проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

14) соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать работодателю.

15) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда.

16) соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями учреждения.

17) содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещении учреждения.

18) соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

19) беречь технические средства, материальные ценности, имущество учреждения, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

20) вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива учреждения.

21) своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

22) являться на урок за 15 минут до его начала;

6. Основные права работников

6.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и условиях, которые установлены законодательством;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами, коллективным договором, обеспечивающее безопасность и соблюдение требований охраны и гигиены труда;

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

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами школы, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-коммуникационным 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 школе (Статья 47, ч.3, п.7);

- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами школы, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами (Статья 47, ч.3, п.8);

- отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными Федеральными законами, локальными нормативными актами;
- право педагогических работников на аттестацию в целях установления квалификационной категории (статья 49, ч. 1 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»);
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными способами;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными Федеральными законами, коллективным договором;
- объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными Федеральными законами, локальными нормативными актами (статья 47, ч.3);
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральным законом;

6.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

6.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на 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;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на 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;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

6.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на 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 и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;

5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на 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;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации

7. Основные обязанности работодателя

Работодатель обязан:

7.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

7.2. Правильно организовать труд работников так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, за каждым работником было закреплено определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий рабочий год.

7.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, изучать, распространять и внедрять передовые приемы и технологии труда.

7.4. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

7.5. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.

7.6. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

7.7. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

7.8. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, формирование стабильного трудового коллектива, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

7.9. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

7.10. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране.

7.11. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников.

7.12. Проводить необходимую подготовку, переподготовку, обеспечивать систематическое повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в порядке, определенном коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Создавать необходимые условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников (Статья 28, ч.3), условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым Кодексом, иными правовыми актами.

7.13. Проводить аттестацию педагогических кадров в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, которая осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями (Статья 48, ч.1; 49, ч.2).

7.14. 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.

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

8. Работодатель имеет право

8.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- создавать совместно с другими работодателями объединения для защиты своих интересов и вступать в них;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- принимать локальные нормативные акты.

9. Рабочее время и его использование

9.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников школы определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами школы, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учётом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ТК РФ Статья 100; Статья 47, ч.7).

9.2. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями для основного уровня образования, 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями для начального уровня образования.

9.3. Продолжительность рабочего времени для:

•руководящего персонала 40 часовая рабочая неделя; начало работы в 8-00, окончание в 16-30 (с учетом перерыва 30 минут)

Установленное рабочее время педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

А) Заместители директора, 40 часовая рабочая неделя начало 8ч., окончание – 16ч.30 (с учетом перерыва 30 минут);

Б) Педагоги в соответствии с педагогической нагрузкой по тарификации, расписания уроков и неаудиторной занятости, плана внеклассных и общешкольных мероприятий;

В) Учебно-вспомогательный персонал:

Педагог-психолог , - 36-часовая рабочая неделя.

(при пятидневной рабочей неделе)

старшая вожатая - 36 часовая рабочая неделя.

(при пятидневной рабочей неделе)

социальный педагог - 36 часовая рабочая неделя.

(при пятидневной рабочей неделе)

библиотекарь - 40 часовая рабочая неделя;

Учитель-логопед – 20 часовая рабочая неделя.

(при пятидневной рабочей неделе);

Обслуживающий персонал:

буфетчик - 40 часовая рабочая неделя начало 7ч.30 окончание – 15ч.00 (с учетом перерыва 30 минут); суббота до 12 часов;

сторожа посменно по графику начало 20ч.00 окончание – 08ч.00;

гардеробщик - 40 часовая рабочая неделя начало 8ч.30 окончание – 16ч.00 мин. (с учетом перерыва 30 минут); в субботу до 13.30 часов.

Уборщицы: начало 9ч.00 окончание – 16ч. 30 (с учетом перерыва 30 минут); в субботу до 14 часов (без обеда).

водитель 40 часовая рабочая неделя, начало 7ч.30 окончание – 15ч. 00 (с учетом перерыва 30 минут); в субботу до 13 часов

рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания - 40 часовая рабочая неделя, начало 9ч.00 окончание – 16ч. 30 (с учетом перерыва 30 минут); в субботу до 14 часов

9.4. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе

9.5. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурства во внеурочное время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

9.6. Расписание занятий составляется исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и максимальной экономии времени педагогических работников. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

9.7. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после окончания занятий данного педагога.

9.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе, они могут привлекаться работодателем к педагогической, организационной и

методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий, в пределах установленного им рабочего времени.

9.9. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более 2-х часов, родительские собрания - полутора часов, занятия кружков, секций - 45 минут или 1,5 часа с перерывом.

9.10. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков/занятий/и перерывов/перемен/ между ними;
- удалять учащегося с уроков;
- курить в учреждении.

9.11. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с работодателем. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только работодателю и его заместителям. Во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

9.12. Работодатель организует учет явки на работу и уход с нее всех работников.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя как можно ранее, а также предоставить больничный лист в первый день выхода на работу в соответствии с действующим законодательством.

10. Время отдыха

10.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и средней зарплаты. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

10.2. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 2 недель до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

10.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается для разных категорий работников в соответствии с действующим законодательством, но не менее 28 календарных дней.

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

11. Оплата труда

11.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, трудовым договором.

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

11.2. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных действующим законодательством, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

11.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

11.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников

11.6. Оплата труда работников Школы осуществляется в зависимости от установленного разряда по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

11.7. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится два раза в год по полугодиям.

11.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

11.9. В Школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках, утвержденным Школой.

11.10. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

11.11. Плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем за каждые полмесяца. Числами выплаты заработной платы являются 15 и 25 числа каждого месяца.

12. Поощрение за успехи в работе

12.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде, продолжительную и безупречную работу, проявление инициативы и находчивости в работе, бережное отношение к имуществу и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;

Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом школы.

Поощрения объявляются приказом работодателя и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

12.2. В отсутствие соответствующих руководителей поощрения могут применяться должностными лицами, исполняющими их обязанности.

12.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, представляются ходатайства в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий в установленном законодательством порядке.

13. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

13.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, настоящими Правилами.

13.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

13.3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания. Об отказе составляется акт.

13.4. Взыскание объявляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания.

13.5. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

13.6. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

Работодатель вправе снять взыскание досрочно по ходатайству трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

13.7. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к обучающимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к обучающимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога.

14. Пропускной режим

14.1. Работодатель обязан организовать правильный учет явки на работу и уход с работы.

14.2. Работники, отвечающие за пропускной режим, являются ответственными за его соблюдение.

14.3. В случаях незаконного выноса, вывоза имущества учреждения, а также нарушения пропускного режима работодателем применяются к виновнику меры, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами.

15. Заключительные положения

15.1. Предусмотренные настоящими Правилами положения являются обязательными как для работодателя, так и для работника учреждения.

15.2. При заключении письменного трудового договора в качестве обязательного пункта включается условие о том, что работник принимает настоящие Правила в качестве неотъемлемой части трудового договора и, следовательно, во всем, что непосредственно не предусмотрено в трудовом договоре, стороны трудовых отношений руководствуются настоящими правилами.

15.3. Работодатель и работник вправе урегулировать в трудовом договоре условия своих взаимоотношений иначе, чем предусмотрено настоящими Правилами.

**Приложение №3
к коллективному договору на 2022-2024 гг.**

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
Тарасенко И.Н.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
Рябчинская О.А.



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

№ п/п	Профессия, должность	Спецодежда, средства индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штук)
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
2.	Лаборанты	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей; Фартук прорезиненный с нагрудником; Тапочки кожаные или ботинки кожаные; Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием; Очки защитные	1 на 1.5 года Дежурный 2 1 Дежурные До износа
3.	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1
4.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук хлопчатобумажный с нагрудником; Перчатки комбинированные или перчатки с полимерным покрытием; Плащ непромокаемый;	1 1 6 6 1 на 3 года

		<p>Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке по поясам Валенки или сапоги кожаные утепленные по поясам Галоши или валенки</p>	<p>1 пара на 2 года</p>
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм брезентовый или хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые; Перчатки комбинированные или перчатки с полимерным покрытием; Респиратор; Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные по поясам Брюки на утепляющей прокладке</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>4 пары До износа</p> <p>По поясам</p>
6.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	<p>Хлопчатобумажный халат Перчатки резиновые</p>	<p>1 2 пары</p>
7.	Уборщик служебных помещений	<p>Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей; Перчатки комбинированные или перчатки с полимерным покрытием; При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые</p>	<p>1</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара 2 пары</p>
8	Заведующий хозяйством	<p>Хлопчатобумажный халат Перчатки резиновые</p>	<p>1 2 пары</p>

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профсоюзного комитета
 МОУ «ООШ с. Крутой Лог»

Тарасенко И.Н.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
 МОУ «ООШ с. Крутой Лог»

Рябчинская О.А.



Перечень должностей,

имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней	Основание
1.	Директор	3	Ненормированный рабочий день
2.	Председатель профкома	3	Неосвобожденная должность
3.	Уполномоченный По охране труда	1	Неосвобожденная должность
4.	Работники учреждения	3	Свадьба работников или детей работников
5.	Работники учреждения	3	Похороны близких Родственников
6.	Заместитель директора	3	Ненормированный рабочий День
7.	Заведующий структурным подразделением	3	Ненормированный рабочий День

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профсоюзного комитета
 МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
 Тарасенко И.Н.



УТВЕРЖДАЮ:
 Директор
 МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
 Рябчинская О.А.



Перечень оснований для оказания работникам учреждения материальной помощи


№ п/п	Основание премиальной выплаты	Размер выплаты	Основание материальной помощи	Размер выплаты
1.	Юбилейные даты- женщине 50 лет, мужчине – 60 года (из средств учреждения)	0,5 должностного оклада		
2.			Длительное лечение, в том числе требующее операционного вмешательства (из средств профсоюзной организации)	1000 руб.

к коллективному договору на 2022-2024 г.г.

СОГЛАСОВАНО:
 Председатель профсоюзного комитета
 МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
 Профком
 МОУ «ООШ
 Крутой Лог»
 Тарасенко И.Н.



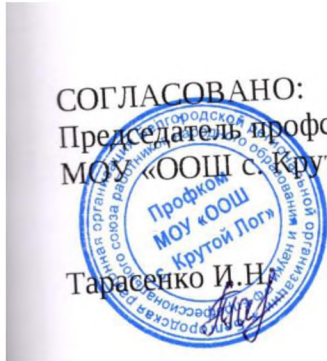
УТВЕРЖДАЮ:
 Директор
 МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
 «ООШ
 с. Крутой Лог»
 Рябчинская О.А.



Перечень оснований для оказания работников учреждения длительного
 отпуска сроком до одного года

№ п/п	Должность	Количество	Основание
1.	Педагогические работники	Длительный отпуск до одного года	Непрерывная Преподавательская работа не реже чем через каждые 10 лет

Приложение № 7
к коллективному договору на 2022-2024 гг.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
Рябчинская О.А.

**Положение о порядке и условиях предоставления педагогический
работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком
до одного года**

I. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственных образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (далее - Положение) устанавливает порядок и условия предоставления педагогическим работникам государственных образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

1.2. Настоящее Положение утверждается в соответствии с требованиями статьи 335 Трудового кодекса РФ, статьи 55 Федерального Закона «Об образовании», п. 64 Типового положения об общеобразовательном учреждении.

1.3. Педагогические работники государственных образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

1.4. Период длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемый педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, не включается в стаж, дающий право на льготную пенсию по выслуге лет.

1.5. Запись о предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска не вносится в трудовую книжку работника.

II. Исчисление стажа непрерывной преподавательской работы, дающего право на длительный отпуск

2.1. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

2.2. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

2.3. Спорные вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, если работник является членом профсоюза.

2.4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

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

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

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

2.5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих

органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

III. Порядок предоставления длительного отпуска

- 3.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.
- 3.2. Основанием для предоставления отпуска является письменное личное заявление работника. Заявление подается на имя руководителя учреждения. В случае необходимости работник предоставляет документы, подтверждающие непрерывность преподавательской работы.
- 3.3. Руководитель образовательного учреждения рассматривает заявление педагогического работника о предоставлении длительного отпуска в течение 30 календарных дней, обеспечивает квалифицированную замену для качественного осуществления образовательного процесса.
- 3.4. По образовательному учреждению издается приказ о предоставлении длительного отпуска. Выписка из приказа направляется в бухгалтерию.
- 3.5. Длительный отпуск может быть присоединен к основному ежегодному и дополнительному отпускам по согласованию с руководителем образовательного учреждения.
- 3.6. Работник учебного учреждения вправе отказаться от использования длительного отпуска, отозвав заявление в любое время до момента наступления отпуска.
- 3.7. Руководитель может отказать в предоставлении длительного отпуска, если стаж непрерывной преподавательской деятельности педагогического работника составляет менее 10 лет.
- 3.8. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).
- 3.9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество классов (учебных групп).
- 3.10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.
- 3.11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

IV. Сроки предоставления длительных отпусков

4.1. Длительный отпуск может быть предоставлен на основании личного заявления педагогического работника на любой срок, но не более одного года. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

4.2. Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к работе, предупредив об этом администрацию образовательного учреждения не позднее, чем за 3 рабочих дня до выхода на работу. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.

4.3. Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия.

IV. Порядок финансирования длительного отпуска

5.1. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам без сохранения заработной платы.

Принят на заседании Общего
собрания работников МОУ «ООШ с.
Крутой Лог»
«02» декабря 2022 год
протокол № _____

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
_____ Тарасенко И.Н.
«02» декабря 2022 год



Приложение 8

Утверждено
приказом директора
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
«02» декабря 2022 год № 78



Согласовано
Председатель
Управляющего Совета
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
_____ Степанищева
А.В.
«02» декабря 2022 год

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области» (далее – Положение) разработано для муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области» (далее - МОУ) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормами трудового законодательства Российской Федерации и вступает в силу с 1 сентября 2019 года;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

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»

1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников МОУ, финансируемых за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

1.3.В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в МОУ;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **базовый должностной оклад** - минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области;

- **гарантированные доплаты** - доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- **компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных организаций, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- **базовая часть фонда оплаты труда** образовательной организации обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- *стимулирующие выплаты* - выплаты, предусмотриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников МОУ, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда педагогического, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего и административно-управленческого персонала муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области».

Фонд оплаты труда МОУ формируется за счет средств областного и муниципального бюджетов и иных источников, полученных от осуществления деятельности МОУ в соответствии с её уставными целями и видами деятельности.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области».

Месячная ставка (оклад) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Положение принимается на общем собрании работников МОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора МОУ.

2. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения

2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

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 персонала общеобразовательной организации и складывается:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{бауп}} + \text{ФОТ}_{\text{бпп}} + \text{ФОТ}_{\text{бвуп}} + \text{ФОТ}_{\text{боп}},$$

где:

ФОТ_{бауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{бпп} - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ_{бвуп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{боп} - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

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.

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} \text{ пп} = \text{ФОТ}_{\text{буч.}} + \text{ФОТ}_{\text{бппп}},$$

где:

ФОТ_{буч} - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТ_{бппп} - фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

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

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

ФОТ уч = ФОТбуч. + ФОТстуч., где:

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

ФОТстуч. = ФОТуч * ст, где:

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

4.2. ФОТбуч - состоит из общей и специальной частей.

ФОТо = ФОТаз + ФОТнз + ФОТвнуз,

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

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

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

- за сложность предмета;

- за превышение нормативной наполняемости класса;

- за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

- за работу в коррекционных классах;

- за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;

- за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

- за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;

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

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

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

Рекомендуемое значение ФОТнз - до 15 процентов.

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

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

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложению N 3 к Методике;
- гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению N 6 к Методике.

4.3. ФОТстуч - стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды) за ученую степень;
- поощрительные выплаты (KPI) на основе показателей эффективности согласно приложению N 2 к Методике.

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

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

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

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

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением N 4 к Методике, повышающих коэффициентов K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11 и рассчитывается по формуле:

Обаз. = $Oy \times (1 + (K1 + K1(k) + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7 + K8 + K9 + K10 + K11))$, где:

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

Oy - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением N 4 к Методике;

K1 - за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся

в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и поселках городского типа; количество человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, установлено приложением N 9 к Методике):

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек или в соответствии с приложением N 9}} - 1$$

K2 - за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с Постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года N 26.

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

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

K4 - за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

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

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

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

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

Для предметов: музыка, охрана безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно-нравственной культуры народов - коэффициент K4 = 0;

К5 - 0,20 за работу в коррекционных классах;

К6 - 0,10 за реализацию в общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

К7 - 0,20 за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 - 11 классы);

К8 - до 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

К9 - 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;

К10 - 0,20 - за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМГЖ (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

К11 - 0,40 - педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

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

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

где:

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

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

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

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

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением N 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, рассчитывается по формуле:

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

Днз - дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением N 4 к Методике;

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

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

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

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

Двнуз - дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением N 4 к Методике, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

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

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

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

Рекомендуется:

- в 1 классах - до 2 часов в неделю;

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

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

- в 10 - 11 классах - до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

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

Дсп - специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в приложениях N 3, N 5, N 6 к Методике;

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

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

6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению N 6 к Методике.

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

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

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

7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста

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

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

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

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

8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя

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

9. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников МОУ

Заработная плата педагогическим работникам МОУ, ведущим занятия с обучающимися Белгородской области, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, расположенных соответственно в городе Белгороде и Белгородском районе, при наличии подтверждающих документов (в соответствии с

нормативными актами Белгородской области), исчисляется на основании отдельного тарификационного списка ежемесячно.

10. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников МОУ

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

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

11. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников МОУ применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МОУ.

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

12. Порядок отнесения государственных и муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей

12.1. Государственные и муниципальные общеобразовательные организации относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб

руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

12.2. Отнесение МОУ к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		1 квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
7.	Наличие групп продленного дня		20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	30

9.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной организации, общежития и другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек;	20
		от 100 до 200 человек;	30
		свыше 200 человек	50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
13.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
19.	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год;	10
		на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год;	20
		на сумму свыше 1,0 млн руб. за год	50
20.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

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

13.1. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще одного раза в год органом исполнительной власти области, органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится МОУ в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

13.2. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 14.2 раздела 14 Методики, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, орган управления образованием по подчиненности общеобразовательной организации определяет их перечень. За каждый дополнительный показатель максимально возможным является 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 14.2 раздела 14 Методики показатели.

13.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методики, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методики, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находятся образовательные организации.

13.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся МОУ определяется по списочному составу на 1 сентября текущего года; по структурным подразделениям дополнительного образования и дошкольного образования - по списочному составу обучающихся на 1 сентября текущего года. При этом в списочном составе обучающиеся в структурных подразделениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

13.5. За руководителем МОУ, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

13.6. Орган исполнительной власти области, органы местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится МОУ: относит общеобразовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (наличие достижений ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализация инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной

по настоящим показателям. Перечень конкурсов, проектов, экспериментов, уровень освоения образовательных стандартов определяется приказом вышестоящего органа управления образования области.

13.7. Группа по оплате труда для руководящих работников МОУ (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

№ п/п	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
2.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

14. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательной организации

14.1. Заработная плата руководителя устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем МОУ.

Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, коэффициентов за работу в сельской местности, наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей, за руководство общеобразовательной организацией - базовой школой Российской Академии наук).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с

критериями эффективности работы руководителя (приложение N 1 к Методике).

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

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

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

где:

Обаз - базовый оклад в соответствии с приложением N 7 к Методике;
Кн - коэффициент наполняемости общеобразовательной организации устанавливается локальным актом учредителя в соответствии с таблицами 3 - 4;

Кс - коэффициент за работу в сельской местности - 0,25;

Ковз - коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья - 0,2;

Ксп - коэффициент за наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

- одно структурное подразделение - 0,2;

- два структурных подразделения - 0,3;

Кд - за организацию дистанционного обучения детей - 0,2;

Кб - за руководство общеобразовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук - 0,3;

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

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

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

Таблица отнесения школ по группам наполняемости для школ сельских поселений

Группы общеобразовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Свыше 1001	$K = 3,5 - 3,7$
группа 901 - 1000 учеников	$K = 2,8 - 2,9$
группа 701 - 900 учеников	$K = 2,4 - 2,7$
группа 401 - 700 учеников	$K = 1,6 - 1,9$
группа 201 - 400 учеников	$K = 1,1 - 1,8$
группа 101 - 200 учеников	$K = 0,6 - 1,7$
группа до 100 учеников	$K = 0,4 - 1,0$

16.2. Заработная плата заместителя руководителя устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителей МОУ.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной организации в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением N 7 к Методике и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя общеобразовательной организации:

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

Обаз. - базовая заработная плата заместителя руководителя в общеобразовательной организации в соответствии с приложением N 7 к Методике;

K_n - коэффициент наполняемости общеобразовательной организации;

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

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

$K_{\text{сп}}$ - 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;

K_d - 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

K_b - за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой Российской Академии Наук - 0,2;

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

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

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

16.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя МОУ должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда МОУ.

15. Порядок премирования

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

Руководитель представляет в орган самоуправления МОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления МОУ вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

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

Стимулирующая часть по результатам труда работников МОУ должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

Для государственных общеобразовательных организаций:

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на

основании положения о распределении стимулирующей части оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

16. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

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

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

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются локальным правовым актом МОУ и (или) коллективным договором согласно приложению N 7 - 8 к Методике.

17. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а также находящихся на длительном лечении в детских больницах

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении №4 к Методике, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно в общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,45.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на

длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, производится согласно окладам, указанным в приложении № 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя организации при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательной организации.

18. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

18.1. Настоящий раздел Положения применяется при установлении работникам МОУ (далее – работники) компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат с учетом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

18.2. Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы определяются исходя из условий труда устанавливаются настоящим Положением, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами МОУ.

18.3. Гарантированные надбавки за специфику работы МОУ для работников устанавливаются от базового должностного оклада:

- 25 процентов - педагогическим работникам, медицинским работникам, специалистам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности;

- 30 процентов - молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на

работу на должности педагогических работников МОУ, на период первого года трудовой деятельности (определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области»).

- 15 - 20 процентов – учителям и другим педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);

- 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на дому на основании медицинского заключения;

- 10 процентов - педагогическим работникам за руководство городскими, районными методическими объединениями;

- 10 процентов - педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школах;

- до 10 процентов – учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)

- 10 процентов – руководителям общеобразовательных учреждений и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами;

- до 25 процентов - педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами);

- 15 процентов – руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне;

- 20 процентов – учителям дефектологам, логопедам, психологам за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии;

- 8 процентов – педагогическим работникам за реализацию образовательного стандарта.

18.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

18.5. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

- 35 процентов от базового должностного оклада - каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра).

- до 12 процентов - за работу с вредными и тяжелыми условиями труда. Конкретный размер доплаты работникам определяется Управляющим советом МОУ. Данная доплата работникам

производится при условии аттестации рабочих мест в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

19. Порядок установления базовых должностных окладов педагогическим работникам МОУ

19.1. Аттестация педагогических работников МОУ осуществляется в соответствии с Положением аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 27 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

19.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

19.3. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

19.4. Директор МОУ проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей и специалистов, устанавливает им должностные оклады.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников МОУ несет директор МОУ.

20. Поправочные коэффициенты для общеобразовательных организаций

Для МОУ сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных настоящим постановлением.

Принят на заседании Общего
собрания работников МОУ «ООШ с.
Крутой Лог»
«02» декабря 2022 год
протокол № _____

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
_____ Тарасенко И.Н.
«02» декабря 2022 год



Приложение 8
Утверждено
приказом директора
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
«02» декабря 2022 год № 18



Согласовано
Председатель
Управляющего совета
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
_____ Степанищева
А.В.
«02» декабря 2022 год

Положение

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального общеобразовательного учреждения «Основная
общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского
района Белгородской области»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области» (далее – Положение и МОУ «ООШ с. Крутой Лог») разработано в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- развития творческой активности и инициативы работников;
- повышения мотивации к добросовестному выполнению своих обязанностей.

2. Стимулирующий фонд оплаты труда МОУ «ООШ с. Крутой Лог») состоит из:

- стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя;
- стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников;
- стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;
- стимулирующей части фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада.

3. Выплаты стимулирующего характера работникам МОУ «ООШ с. Крутой Лог») устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «ООШ с. Крутой Лог»).

4. Стимулирующие выплаты разделены на две группы:

- 4.1. стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград;
- 4.2. стимулирующие выплаты по результатам труда

5. Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется:

- по административно-управленческому персоналу от суммы базовых должностных окладов по штатному расписанию (кроме руководителя учреждения) в размере 30 - 125 %;
- по учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу от суммы базовых должностных окладов по штатному расписанию в размере 30 - 40%;
- по педагогическим работникам от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам или с учетом педагогической нагрузки по тарификации в размере 60 - 145%.

6. Виды и размер стимулирующих выплат определены критериями оценки результативности профессиональной деятельности МОУ «ООШ с. Крутой Лог».

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется на 01 января и 01 сентября.

8. Порядок определения стимулирующей части работника МОУ «ООШ с. Крутой Лог»:

Выплаты стимулирующего характера работникам МОУ «ООШ с. Крутой Лог» устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда и регламентируются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «ООШ с. Крутой Лог».

8.1. В периоды с 01 января по 25 августа, с 01 сентября по 25 декабря работники осуществляют сбор подтверждающих документов (на электронных носителях) в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности.

8.2. Не позднее 25 августа и 25 декабря передают документы в Рабочую группу (далее – Группа) по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, осуществляют сверку и подсчет полученных результатов, определяют индивидуальный балл стимулирующих выплат.

8.3. Рабочая группа по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

8.4. Состав Рабочей группы в количестве 5 человек (*от 5 до 9*) избирается на заседании Управляющего совета. В состав Группы могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

8.5. Работу Группы возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Группы, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

8.6. Секретарь Рабочей группы поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам группы, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию группы.

8.7. Заседания Группы проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседание Группы может быть инициировано

председателем группы, председателем Управляющего совета, директором ОУ.

8.8. Заседание Группы является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Группы имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

8.9. Все решения Групп оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

8.10. Основная компетенция Групп – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утверждёнными критериями.

9. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

9.1. Рабочая группа обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, со сводной оценочной ведомостью. В случае установления Группой существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации ОУ для исправления и доработки в 5-ти дневный срок.

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

9.3. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание Группы. Рабочая группа 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 Группа обязана принять меры для их устранения, внести изменения в сводную оценочную ведомость.

9.4. На основании произведённого Группой расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в

Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании в период с 26 по 31 августа и с 26 по 31 декабря принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения. Решение Управляющего совета фиксируется протоколом. На основании протокола Управляющего совета издается приказ директора об утверждении стимулирующих выплат работникам.

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

2. Критерии оценки результативной деятельности работников МОУ «ООШ с. Крутой Лог».

2.1. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

- за звание «Народный учитель»; почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР; Российской Федерации; почетные звания «заслуженный работник физической культуры»;
 - за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации».
- Размер указанных стимулирующих доплат не может превышать 50 процентов от стимулирующей части ФОТ

2.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда: *Содержание критериев основания для премирования учителей и методика их оценки*

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах: процент выбравших экзамен не менее 25 %	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% - 10 баллов; 70 – 84% - 7 баллов; 51 – 69% - 3 балла.
		процент выбравших экзамен 10	Успеваемость учащихся по

		– 25 %	предмету: 100% - 5 баллов; 91 - 99% - 2 балла; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 5 баллов; 70 – 84% - 3 балла; 51 – 69% - 1 балл. Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 3 балла Дополнительные баллы за качество знаний: 100% - 2 балла Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год.
		процент выбравших экзамен менее 10 %	
		Независимые региональные, муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 4 балла; 75 – 84% - 3 балла; 65 – 74% - 2 балла; 51 – 64% - 1 балл.
		Качество знаний по итогам четверти (полугодия) в зависимости от сложности предмета: высокая (русский яз., литература, математика, ин.язык) средняя (физика, химия, география, биология, информатика, история, обществознание, нач. школа, прав. культура, право, экономика,) низкая (технология, ИЗО, ОБЖ, музыка)	80% и более – 10 баллов, 65-79% - 6 баллов, 50-64% - 4 балла 80% и более – 7 баллов, 65-79% - 5 баллов, 50-64% - 3 балла 80% и более – 5 баллов, 65-79% - 3 балла, 50-64% - 1 балл Примечание: в случае совмещения предметов, высчитывается среднее качество знаний по предметам
		Победители и призеры этапов Всероссийской олимпиады школьников	50/30 баллов – международный и всероссийский уровень (победители/ призеры); 20/15 баллов – региональный уровень (победители/призеры); 10/7 баллов – муниципальный

		уровень (победители/призеры); Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Примечание: баллы за подготовку победителей муниципального уровня и победителей и призеров регионального, всероссийского уровней устанавливаются сроком на один учебный год.
	Результативность участия в конкурсах интеллектуально-творческой направленности, включенных в календарь массовых мероприятий, утвержденных Департаментом образования Белгородской области, в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 7 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	Результативность конкурсов, соревнований, смотров, фестивалей, конференций муниципального уровня и выше, включенных в календарь массовых мероприятий, утвержденных Департаментом образования Белгородской области, в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог	При наличии призовых мест: 10 баллов – всероссийский уровень; 7 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	Результативность прочих конкурсов, соревнований, смотров, фестивалей, конференций муниципального уровня и выше, проводимых Управлением образования Белгородского района, Департаментом образования Белгородской области, МинОбрНауки РФ, районными и областными организациями «Центр детского творчества», «Станция юных натуралистов», «Станция юных техников»,	При наличии призовых мест: 7 баллов – всероссийский уровень; 5 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.

		«Спортивный центр», «Белгородский областной центр детского и юношеского туризма и экскурсий», в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог	
		Результативность конкурсов сельского уровня, в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог	При наличии призовых мест: 2 балла
		Количество очных конкурсов, соревнований, смотров, фестивалей, конференций муниципального уровня и выше, в которых принимали участие обучающиеся, которых подготовил педагог (без учета конкурсов, в которых обучающиеся заняли призовые места).	1 конкурс – 1 балл Максимум 10 баллов
2.	Уровень социализации обучающихся	Заведование научным обществом	до 5 баллов
3.	Профессиональ ные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Воспитать человека», «Воспитатель года», «Самый классный классный», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям»	20 баллов – всероссийский уровень 15 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов - участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
		Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах, проводимых по приказу Управления образования Белгородского района, Департамента образования Белгородской области, МинОбрНауки РФ, БелИРО	15 баллов – всероссийский уровень 10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень Достижения в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.

		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, оформление стендов)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. 1 балл - уровень ОУ При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	7 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ (не более 3 баллов).
		Наличие печатных публикаций по предмету	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень.
		Наличие интернет-публикаций, в т.ч. наличие сертификатов «Сетевого класса Белогорья» за отчетный период	1 балл – всероссийский уровень; Систематические публикации на сайте школы – 1 балл. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.
		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта, внесенного в банк данных	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Примечание: баллы за внесение обобщенного опыта в банк данных устанавливаются сроком на 1 год
4.	Работа с документацией	Своевременная сдача и качество заполнения и ведения школьной документации; отсутствие замечаний, предупреждений, выговоров	До 5 баллов (оценивается администрацией, руководителями МО) Своевременное заполнение классного журнала, электронного журнала, отчетов, рабочих программ и других документов. 2 штрафных балла за каждое нарушение, замечание в письменной форме.
		Своевременное и качественное заполнение электронного журнала	До 5 баллов (оценивается администрацией)
		Руководство МО	До 10 баллов (оценивается администрацией)
5.	Общественная работа	Участие в поселковых мероприятиях («День села», «Масленица»), работа по	По 1 баллу за каждое участие «Битва хоров» - до 2 баллов (оценивается администрацией)

		благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий	Благоустройство – до 3 баллов (оценивается администрацией) 2 штрафных балла за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Качественное и оперативное ведение протоколов	до 5 баллов (оценивается администрацией)
		Ответственность за кабинет	До 5 баллов (оценивается администрацией по результатам приемки школы к новому учебному году) Баллы устанавливаются на 1 год Штраф 5 баллов за отсутствие акта приемки кабинета, паспорта кабинета, несоответствие требованиям СанПиНа
		Ответственный за школьный сайт Ответственный за благоустройство территории школы За сопровождение детей при организации подвоза Председатель профкома	до 5 баллов; до 5 баллов; до 5 баллов
		Электронный мониторинг ОУ	до 15 баллов
6.	Штрафная система	– за каждое нарушение правил внутреннего трудового распорядка или должностной инструкции за оцениваемый период (прогул, опоздание на работу, опоздание на уроки, нарушение техники безопасности, замечания по ведению классного журнала, выход на урок без подготовленного плана урока и др.), оформленное записью в журнале дежурного администратора, справкой по результатам проверки, служебной запиской заместителя директора, распоряжением директора, дисциплинарным взысканием в приказе - за каждое нарушение норм Закона РФ «Об образовании», устава школы (в части профессионального поведения), оформленное дисциплинарным взысканием в приказе	2 штрафных балла (выставляется администрацией) 2 штрафных балла

Содержание критериев основания для премирования учителей начальных классов и методика их оценки

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Сформированность предметных компетенций	Качество знаний по итогам четверти	80% и более – 7 баллов, 65-79% - 5 баллов, 50-64% - 3 балла
		Независимые региональные, муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 4 балла; 75 – 84% - 3 балла; 65 – 74% - 2 балла; 51 – 64% - 1 балл.
		Стабильность количества выпускников начальной школы, которые обучаются без троек в 5 классе	80-100% - 10 баллов 60-79% - 7 балла 50-59% - 4 балла
		Уровень сформированности общеучебных интеллектуальных умений младших школьников (учитывается высокий уровень сформированности каждой группы в соответствии с возрастными особенностями и программными требованиями): <ul style="list-style-type: none"> • информационно - ориентировочных (наблюдение, слушание, чтение) • операционно-исполнительских (классификация и обобщение) • контрольно-коррекционных (самопроверка и самоконтроль) 	75-85% - 5 баллов 65-74% - 3 балла 55-64% - 2 балла
		Высокий уровень адаптации первоклассников к условиям обучения	80-100% - 10 баллов 60-79% - 7 балла 50-59% - 4 балла

		<p>Победители и призеры этапов Всероссийской олимпиады школьников</p>	<p>50/30 баллов – международный и всероссийский уровень (победители/призеры); 20/15 баллов – региональный уровень (победители/призеры); 10/7 баллов – муниципальный уровень (победители/призеры); Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Примечание: баллы за подготовку победителей муниципального уровня и победителей и призеров регионального, всероссийского уровней устанавливаются сроком на один учебный год.</p>
		<p>Результативность участия в конкурсах интеллектуально-творческой направленности, включенных в календарь массовых мероприятий, утвержденных Департаментом образования Белгородской области, в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог</p>	<p>При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 7 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
		<p>Результативность конкурсов, соревнований, смотров, фестивалей, конференций муниципального уровня и выше, включенных в календарь массовых мероприятий, утвержденных Департаментом образования Белгородской области, в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог</p>	<p>При наличии призовых мест: 10 баллов – всероссийский уровень; 7 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
		<p>Результативность прочих конкурсов, соревнований, смотров, фестивалей, конференций муниципального уровня и выше, проводимых Управлением образования Белгородского района, Департаментом образования Белгородской области, МинОбрНауки РФ, районными и областными организациями «Центр</p>	<p>При наличии призовых мест: 7 баллов – всероссийский уровень; 5 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>

		детского творчества», «Станция юных натуралистов», «Станция юных техников», «Спортивный центр», «Белгородский областной центр детского и юношеского туризма и экскурсий», в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог	
		Результативность конкурсов сельского уровня, в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог	При наличии призовых мест: 2 балла
		Количество очных конкурсов, соревнований, смотров, фестивалей, конференций муниципального уровня и выше, в которых принимали участие обучающиеся, которых подготовил педагог (без учета конкурсов, в которых обучающиеся заняли призовые места).	1 конкурс – 1 балл Максимум 10 баллов
2.	Уровень социализации и обучающихся	Заведование научным обществом	до 5 баллов
3.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Воспитать человека», «Воспитатель года», «Самый классный классный», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям»	20 баллов – всероссийский уровень 15 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов - участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
		Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах профессиональных конкурсах, проводимых по приказу Управления образования Белгородского	15 баллов – всероссийский уровень 10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень Достижения в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.

		района, Департамента образования Белгородской области, МинОбрНауки РФ, БелИРО	
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, оформление стендов)	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. 1 балл - уровень ОУ При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	7 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ (не более 3 баллов).
		Наличие печатных публикаций по предмету	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень.
		Наличие интернет-публикаций, в т.ч. наличие сертификатов «Сетевого класса Белогорья» за отчетный период	1 балл – всероссийский уровень; Систематические публикации на сайте школы – 1 балл. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.
		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта, внесенного в банк данных	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Примечание: баллы за внесение обобщенного опыта в банк данных устанавливаются сроком на 1 год
4.	Ведение школьной документации	Своевременная сдача и качество заполнения и ведения школьной документации; отсутствие замечаний, предупреждений, выговоров	До 5 баллов (оценивается администрацией, руководителями МО) Своевременное заполнение классного журнала, электронного журнала, отчетов, рабочих программ и других документов. 2 штрафных балла за каждое нарушение, замечание в письменной форме.
		Своевременное и качественное заполнение электронного журнала	До 5 баллов (оценивается администрацией)
		Руководство МО	До 10 баллов (оценивается администрацией)
5.	Общественная работа	Участие в поселковых мероприятиях («День села», «Масленица»), работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий	По 1 баллу за каждое участие «Битва хоров» - до 2 баллов (оценивается администрацией) Благоустройство – до 3 баллов (оценивается администрацией) 2 штрафных балла за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Качественное и оперативное ведение протоколов	до 5 баллов (оценивается администрацией)

		Ответственность за кабинет	До 5 баллов (оценивается администрацией по результатам приемки школы к новому учебному году) Баллы устанавливаются на 1 год Штраф 5 баллов за отсутствие акта приемки кабинета, паспорта кабинета, несоответствие требованиям СанПиНа
6.		Ответственный за благоустройство территории школы За сопровождение детей при организации подвоза Председатель профкома	До 5 баллов До 10 баллов До 5 баллов
7.		Занятия с детьми во время динамической паузы	До 5 баллов
8.		Занятия с детьми в рамках групп «Дошколенок»	До 3 баллов (баллы устанавливаются сроком на 1 год)

**Оценочный лист результативности профессиональной деятельности учителя
физкультуры**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Сформированность предметных компетенций	Качество знаний по итогам четверти (полугодия) (средний показатель)	80% и более – 5 баллов, 65-79% - 3 балла, 50-64% - 1 балл
		Сдача норм ГТО	5 баллов – 70% учащихся и более 3 балла – 50-69%
		Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	4 балла – свыше 90% учащихся; 2 балла – от 75 до 89%
		Победители и призеры этапов Всероссийской олимпиады школьников	50/30 баллов – международный и всероссийский уровень (победители/призеры); 20/15 баллов – региональный уровень (победители/призеры); 10/7 баллов – муниципальный уровень (победители/призеры); Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. Примечание: баллы за подготовку победителей муниципального уровня и победителей и призеров регионального, всероссийского уровней устанавливаются сроком на один учебный год.
		Результативность участия в конкурсах интеллектуально-	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень;

	<p>творческой направленности, включенных в календарь массовых мероприятий, утвержденных Департаментом образования Белгородской области, в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог</p>	<p>10 балла – региональный уровень; 7 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
	<p>Результативность конкурсов, соревнований, смотров, фестивалей, конференций муниципального уровня и выше, включенных в календарь массовых мероприятий, утвержденных Департаментом образования Белгородской области, в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог</p>	<p>При наличии призовых мест: 10 баллов – всероссийский уровень; 7 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
	<p>Результативность прочих конкурсов, соревнований, смотров, фестивалей, конференций муниципального уровня и выше, проводимых Управлением образования Белгородского района, Департаментом образования Белгородской области, МинОбрНауки РФ, районными и областными организациями «Центр детского творчества», «Станция юных натуралистов», «Станция юных техников», «Спортивный центр», «Белгородский областной центр детского и юношеского туризма и экскурсий», в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог</p>	<p>При наличии призовых мест: 7 баллов – всероссийский уровень; 5 балла – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень Достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.</p>
	<p>Результативность конкурсов сельского уровня, в которых принимали участие учащиеся, которых подготовил педагог</p>	<p>При наличии призовых мест: 2 балла</p>

		Количество очных конкурсов, соревнований, смотров, фестивалей, конференций муниципального уровня и выше, в которых принимали участие обучающиеся, которых подготовил педагог (без учета конкурсов, в которых обучающиеся заняли призовые места).	1 конкурс – 1 балл Максимум 10 баллов
2.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма	5 баллов «минус» 5 баллов за каждый случай
3.	Уровень социализации обучающихся	Заведование научным обществом	до 5 баллов
4.	Профессиональные достижения	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Воспитать человека», «Воспитатель года», «Самый классный классный», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям»	20 баллов – всероссийский уровень 15 баллов – региональный уровень 10 баллов – муниципальный уровень 5 баллов - участие Примечание: баллы устанавливаются сроком на один учебный год. Достижения в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
		Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах профессиональных конкурсах, проводимых по приказу Управления образования Белгородского района, Департамента образования Белгородской области, МинОбрНауки РФ, БелИРО	15 баллов – всероссийский уровень 10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень Достижения в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
		Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления,	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень. 1 балл - уровень ОУ При неоднократном участии могут

		организация выставок, оформление стендов)	устанавливаются дополнительные баллы.
		Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты	7 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ (не более 3 баллов).
		Наличие печатных публикаций по предмету	4 балла – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень.
		Наличие интернет-публикаций, в т.ч. сертификатов «Сетевого класса Белогорье»	1 балл – всероссийский уровень; Систематические публикации на сайте школы – 1 балл. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.
		Наличие целостного обобщенного педагогического опыта, внесенного в банк данных	7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. Примечание: баллы за внесение обобщенного опыта в банк данных устанавливаются сроком на 1 год
5.	Ведение школьной документации	Своевременная сдача и качество заполнения и ведения школьной документации; отсутствие замечаний, предупреждений, выговоров	До 5 баллов (оценивается администрацией, руководителями МО) Своевременное заполнение классного журнала, электронного журнала, отчетов, рабочих программ и других документов. 2 штрафных балла за каждое нарушение, замечание в письменной форме.
		Своевременное и качественное заполнение электронного журнала	До 5 баллов (оценивается администрацией)
		Руководство МО	До 10 баллов (оценивается администрацией)
6.	Общественная работа	Участие в поселковых мероприятиях («День села», «Масленица»), работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий	По 1 баллу за каждое участие «Битва хоров» - до 2 баллов (оценивается администрацией) Благоустройство – до 3 баллов (оценивается администрацией) 2 штрафных балла за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Ответственность за кабинет	До 5 баллов (оценивается администрацией по результатам приемки школы к новому учебному году) Баллы устанавливаются на 1 год Штраф 5 баллов за отсутствие акта приемки кабинета, паспорта кабинета, несоответствие требованиям СанПиНа
		Ответственный за благоустройство территории школы За сопровождение детей при организации подвоза	До 5 баллов До 10 баллов До 5 баллов До 5 баллов

		Ответственный за организацию ГТО Председатель профкома	
7.	Штрафная система	– за каждое нарушение правил внутреннего трудового распорядка или должностной инструкции за оцениваемый период (прогул, опоздание на работу, опоздание на уроки, нарушение техники безопасности, замечания по ведению классного журнала, выход на урок без подготовленного плана урока, обоснованной жалобы родителей и др.), оформленное записью в журнале дежурного администратора, справкой по результатам проверки, служебной запиской заместителя директора, распоряжением директора, дисциплинарным взысканием в приказе - за каждое нарушение норм Закона РФ «Об образовании», устава школы (в части профессионального поведения), оформленное дисциплинарным взысканием в приказе	2 штрафных балла (выставляется администрацией) 2 штрафных балла

**Оценочный лист результативности профессиональной деятельности
учебно-вспомогательного персонала**

Должность	Показатели критериев	Количество баллов
Старший вожатый	Участие в конкурсах, акциях по ученическому самоуправлению	По 1 баллу за результат
	Активность работы ученического самоуправления	До 10 баллов
	Работа с документами	До 10 баллов
	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах, проводимых по приказу Управления образования Белгородского района, Департамента	15 баллов – всероссийский уровень 10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень Достижения в мероприятиях одного направления устанавливаются по

	образования Белгородской области, МинОбрНауки РФ, БелИРО	наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	Участие в поселковых мероприятиях («День села», «Масленица»), работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, акциях	По 1 баллу за каждое участие «Битва хоров» - до 2 баллов (оценивается администрацией) Благоустройство – до 3 баллов (оценивается администрацией) 2 штрафных балла за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты, выступления на МО	7 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ (не более 3 баллов).
	Наличие интернет-публикаций (газета «Знамя», «Первое сентября» и т.д.)	1 балл; Систематические публикации на сайте школы – 1 балл. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.
	Итого	

Должность	Показатели критериев	Количество баллов
Библиотекарь	Сотрудничество с учителями в проведении мероприятий	До 5 баллов
	Результативность участия в конкурсах, акциях	По 1 баллу за результат
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга (обзор новинок литературы, беседы с учащимися, читательские конференции, дискуссии и др.)	До 5 баллов
	Работа по сохранности фонда учебников	До 5 баллов
	Охват обучающихся внеклассным чтением	91-100% - 7 баллов 81-90% - 6 баллов 71-80% - 5 баллов 61-70% - 4 балла 51-60% - 3 балла
	Итого	

Должность	Показатели критериев	Количество баллов
Социальный педагог	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	До 5 баллов
	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка, Устава школы учащимися ОУ	До 5 баллов
	Отсутствие учащихся на учёте в детской комнате милиции	5 баллов
	Работа с документацией	До 5 баллов
	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах, проводимых по приказу Управления образования Белгородского района, Департамента образования Белгородской области, МинОбрНауки РФ, БелИРО	15 баллов – всероссийский уровень 10 баллов – региональный уровень 5 баллов – муниципальный уровень Достижения в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются.
	Участие в сельских мероприятиях («День села», «Масленица»), работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, акциях	По 1 баллу за каждое участие «Битва хоров» - до 2 баллов (оценивается администрацией) Благоустройство – до 3 баллов (оценивается администрацией) 2 штрафных балла за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты, выступления на МО	7 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ (не более 3 баллов).
Наличие интернет-публикаций (газета «Знамя», «Первое сентября» и т.д.)	1 балл; Систематические публикации на сайте школы – 1 балл. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.	

Должность	Показатели критериев	Количество баллов
Учитель-логопед	Положительная динамика в коррекции речи учащихся	До 10 баллов
	Результативность участия в конкурсах, акциях	По 1 баллу за результат

	Общественная деятельность	До 5 баллов
	Работа с документацией	До 5 баллов
	Участие в сельских мероприятиях («День села», «Масленица»), работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, акциях	По 1 баллу за каждое участие «Битва хоров» - до 2 баллов (оценивается администрацией) Благоустройство – до 3 баллов (оценивается администрацией) 2 штрафных балла за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер-классы, гранты, выступления на МО	7 баллов – всероссийский уровень; 4 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ (не более 3 баллов).
	Наличие интернет-публикаций (газета «Знамя», «Первое сентября» и т.д.)	1 балл; Систематические публикации на сайте школы – 1 балл. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.
	Итого	

Должность	Показатели критериев	Количество баллов
Педагог-психолог	Результативность участия в конкурсах, акциях	До 5 баллов
	Общественная деятельность	До 5 баллов
	Работа с документацией	До 5 баллов
	Итого	

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности младшего обслуживающего персонала

Должность	Показатели критериев	Количество баллов
Сторож	Строгое соблюдение пропускного режима, отсутствие и предупреждение во время дежурства случаев проникновения в здание школы.	0-5 Штраф за каждый случай от 5 баллов
	Оперативность выполнения технических неполадок, возникших за	0-5

	смену.	
	Участие в благоустройстве территории и ремонте здания.	0-5
	Качественная охрана школьного имущества и пришкольной территории.	0-5 за каждый случай порчи и кражи школьного имущества штраф от 5 баллов
	За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	0-5
	ИТОГО	

Должность	Показатели критериев	Количество баллов
Уборщик служебных помещений	Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПиН	0-7 за каждый случай несоблюдения графика работы штраф от 5 баллов
	За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	0-5
	Особые условия труда (наличие санузлов).	0-3
	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования.	0-3 Штраф за каждый случай от 5 баллов
	Активное участие и качественное выполнение ремонтных работ и работ по благоустройству школы.	0-5
	Отсутствие жалоб со стороны учащихся и учителей, родителей.	0-5 Штраф за каждый случай от 2 баллов
	Соблюдение правил и норм охраны труда и Т.Б.	0-2
	Итого	

Должность	Показатели критериев	Количество баллов
Дворник	Оперативность уборки закрепленной территории.	0-10
	Содержание рабочего инвентаря в исправном состоянии	0-5
	Участие в благоустройстве территории.	0-5
	Итого	

Должность	Показатели критериев	Количество баллов
Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы, порядок на школьной территории	До 5 баллов
	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	До 5 баллов
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 5 баллов
	Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ	До 5 баллов
	Работа с документами	До 5 баллов
	ИТОГО	

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности заместителя
директора

№	Показатель	Оценка показателя в баллах
1.	Освоение государственного образовательного стандарта	До 100% - 1 б. 100% - 3 б.
2.	Результативное участие обучающихся в конкурсах, научно – практических конференциях, олимпиадах и т.д.	Муниципальный – 1 б. Региональный – 2 б. Всероссийский и выше – 3 б.
3.	Количество обучающихся, занятых дополнительными видами и формами внеурочной	До 80% - 1б.

	учебной деятельности в ОУ	Более 80% - 3 б.
4.	Развитие методической деятельности педагогов	Школьный – 1 б Муниципальный – 2 б Региональный - 3 б
5.	Подготовка и проведение методических семинаров, конференций и т.д.	Муниципальный – 1б Региональный и выше -3б
6.	Наличие проблемного анализа деятельности за учебный год	0-отсутствие 1-частичное соответствие 3 – полное соответствие
7.	Составление планов работы на основе проблемного анализа за учебный год	0-отсутствие 1-частичное соответствие 3 – полное соответствие
8.	Выполнение плана внутришкольного контроля	До 100% - 2 б. 100% - 5б.
9.	Наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками во время образовательного процесса	Наличие – 0 Отсутствие – 3б.
10.	Количество обучающихся, состоящих на учете	Увеличение – 0 Сохранение – 1 Снижение – 2
11.	Общественно- значимая деятельность зам.директора	0-отсутствие 3- полное соответствие
12.	Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях	Школьный -0,5 Муниципальный - 1 Региональный - 2 Федеральный и выше – 3
13.	Работа с дошкольными группами	До 3 баллов

Принято:

на общем собрании работников
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»

Протокол № _____

« ____ » _____ 2021 года

Утверждено:

Директор МОУ «ООШ
с. Крутой Лог»

_____ О.А.

Рябчинская

Приказ № _____

« ____ » _____ 2021 года

Согласовано:

Председатель профсоюзного
комитета МОУ «ООШ

с. Крутой Лог»

_____ И.Н. Тарасенко

« ____ » _____ 2021 года

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог
Белгородского района Белгородской области»
структурного подразделения «детский сад»**

с. Крутой Лог, 2021

1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области» структурного подразделения «детский сад» (Далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 года №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 года № 134-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», постановлением администрации Белгородского района от 4 августа 2015 года № 63 «О внедрении на территории Белгородского района Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области» структурного подразделения «детский сад» (далее – структурное подразделение «детский сад»), реализующего основную образовательную программу дошкольного образования.

1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда структурного подразделения «детский сад» состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда заведующего структурного подразделения «детский сад» и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, специалистов и учебно-вспомогательного персонала, административного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда всех категорий работников структурного подразделения «детский сад», определяет перечень показателей результативности профессиональной деятельности (критерии) по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

1.4. Стимулирующие выплаты всем категориям работников (административный, педагогический, специалисты и учебно-вспомогательный, технические исполнители и обслуживающий персонал) устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.5. Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается приказом по муниципальному общеобразовательному учреждению «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области».

1.6. Положение распространяется на все категории работников структурного подразделения «детский сад».

1.7. Стимулирующие выплаты заведующему структурного подразделения «детский сад» устанавливаются решением Совета по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Белгородского района, состав которого утвержден Постановлением администрации Белгородского района от 16.08.2016 года №117 «Об утверждении состава Совета и Положения о Совете по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Белгородского района».

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «детский сад»

2.1 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников структурного подразделения «детский сад», осуществляется Управляющим советом два раза в год по итогам учебных полугодий (на 1 сентября и 1 января). Выплаты стимулирующего характера работникам структурного подразделения «детский сад» устанавливаются локальным актом организации.

2.2 Состав Управляющего совета утверждается приказом директора муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области».

2.3 Управляющий совет принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «детский сад» на основании сводной ведомости. Решение Совета оформляется протоколом.

2.4 Размер стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «детский сад» рассчитывается путем умножения итогового количества баллов на стоимость одного балла.

2.5 На основании протокола Управляющего совета директор МОУ издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «детский сад» с обязательным ознакомлением работника под роспись.

2.6 Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения «детский сад» устанавливаются два раза в год по следующим отчетным периодам: с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря.

2.7. Система стимулирующих выплат всех категорий основных работников структурного подразделения «детский сад» осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и включает в себя гарантированные и поощрительные выплаты по результатам

оценки профессиональной деятельности работников структурного подразделения «детский сад».

2.8. Гарантированные стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград устанавливаются в фиксированном денежном выражении:

- за звание «Заслуженный учитель» - 3000 рублей;
- за отраслевые награды «Отличник народного просвещения» и «Почетный работник общего образования РФ» - 500 рублей.
- за непрерывный медицинский стаж:
 - от 3 до 5 лет - 50%,
 - свыше 5 лет – 60%.

В случае если работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплата производится по наибольшему размеру соответствующих доплат. Размер указанных стимулирующих доплат в структурном подразделении «детский сад» не может превышать 50% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.9. Основанием для установления стимулирующих выплат являются критерии результативности профессиональной деятельности.

2.10. Для вновь принятых работников, работников вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую (в разных категориях персонала) стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

2.11. При переходе с одной должности на другую (в одной категории персонала) баллы сохраняются при письменном заявлении работника структурного подразделения «детский сад».

2.12. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления создается Рабочая группа по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «детский сад» (далее – Рабочая группа)».

3. Организация деятельности Рабочей группы по проверке достоверности предоставляемых сведений для назначения стимулирующих выплат работникам

3.1 Состав Рабочей группы в количестве не менее 5 человек утверждается приказом директора муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области». В состав Рабочей группы могут входить член Управляющего совета, председатель первичной профсоюзной организации. Председателем Рабочей группы является член Управляющего совета.

3.2. Работники, обязаны представить председателю Рабочей группы оценочные листы (приложение 1) и подтверждающие документы к ним, заполненные в соответствии с критериями результативности профессиональной деятельности не позднее 15 августа и 15 декабря текущего года.

3.3. Члены Рабочей группы в течение десяти дней осуществляют анализ представленных оценочных листов, для назначения стимулирующих выплат. В случае установления Рабочей группой существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 3-х дневный срок.

3.4. Рабочая группа обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с итоговым оценочным листом. С момента ознакомления с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление, на имя директора МОУ, о несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе с аналитическими материалами.

3.5. Ответ о результатах по рассмотрению заявления предоставляется работнику в течение 3-х дней.

3.6. После проверки оценочных листов члены Рабочей группы расписываются в них. На основании оценочных листов, с ознакомлением работников, оформляется сводная ведомость (приложение 2) и подписывается всеми членами Рабочей группы, которая передается в Управляющий совет. На основании сводной ведомости Управляющий совет на своем заседании принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «детский сад» большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия на заседании не менее 2/3 членов. При равном количестве голосов решающим является голос председателя Управляющего совета.

3.7. Работники, не предоставившие в срок, указанный в п. 3.2. настоящего Положения пакет документов, подтверждающих результаты профессиональной деятельности по установленным критериям не будут учитываться при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.8. Аналитические материалы (оценочные листы и сводная оценочная ведомость) хранятся в муниципальном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области» структурное подразделение «детский сад» в течении 3 лет, подтверждающие документы (грамоты, дипломы, справки и др.) - в течении учебного года.

3.9. Ответственность за хранение аналитических материалов возлагается на секретаря Управляющего совета.

4. Показатели оценки эффективности профессиональной деятельности работников структурного подразделения «детский сад» (Критерии)

4.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников структурного подразделения «детский сад», реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат исчисляются в баллах.

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

СП «ДС» - структурное подразделение «детский сад» муниципального общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Крутой Лог Белгородского района Белгородской области», реализующее основную образовательную программу дошкольного образования,

ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования,

ОВЗ - ограничение возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ЗОЖ - здоровый образ жизни,

ПМПК- психолого - медико - педагогическая комиссия,

ППк - психолого - педагогический консилиум,

ИП - индивидуальный предприниматель.

4.2. Первая квалификационная группа «Педагогический персонал» (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель - логопед, педагог - психолог)

№ п/п	Показатели	показатель критерия	Примечание
I. Общие показатели			
1.1	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	50-70% - 1 б. свыше 70% - 3.	

1.2	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОУ	Все мероприятия годового плана работы ДОУ выполняются своевременно и в полном объеме – 3б.; Имеются незначительные отступления – 2 б.; Имеются систематические отступления от годового плана работы ДОУ – 0 б.	
1.3.	Ведение установленной документации	1) Вся необходимая документация ведется в полном объеме и своевременно – 3 б. Необходимая документация имеется, отмечаются незначительные отступления по срокам заполнения – 2 б. Имеются грубые или систематические нарушения ведения установленной документации – 0 б. 2) Качественное ведение дополнительной документации (протоколы педсовета, общего собрания работников, профсоюзной организации и т.п.) – до 3 б.	
1.4	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	от 70 до 80 % - 1 б. от 80 до 89 % - 2 б. свыше 90% - 3 б.	Результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов; баллы не выставляются при наличии обоснованной жалобы
1.5	Руководство районным методическим объединением	5 баллов	
1.6	Участие в инновационной деятельности	5 баллов	участие в федеральной экспериментальной или региональной инновационной площадке
1.7	Наличие собственных авторских технологий, программ, обобщенного АПО	на муниципальном уровне - 3 б. на региональном уровне - 4 б.	разработанные в межаттестационный период- 5 лет

		на федеральном уровне - 5 б.	
1.8	Презентация собственного АПО в открытых формах	на муниципальном уровне - 3 б. на региональном уровне - 4 б. на федеральном уровне - 5 б.	публичное выступление (мастер-класс, конференция, средства массовой информации и др.)
		Публикации в педагогических изданиях 2 б. за каждую	Учитываются только печатные публикации (интернет-публикации не учитываются)
1.9.	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	на уровне ДОУ – 1 б. на муниципальном уровне - 3 б. на региональном уровне - 4 б. на федеральном уровне - 5 б.	
1.10	Профессиональная экспертная деятельность	на уровне ДОУ – 1 б. на муниципальном уровне - 3 б. на региональном уровне - 5 б.	член комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, ППк, жюри конкурсов, творческих, рабочих групп
1.11	Наличие звания победителя регионального «Детский сад года»	на муниципальном уровне участие - 3 б. на муниципальном уровне призовое место - 5 б. на региональном уровне участие - 5 б. на региональном уровне призовое место - 7 б.	
1.12	Наличие звания победителя конкурса «Воспитатель года»	на муниципальном уровне участие - 3 б. на муниципальном уровне призовое место, лауреат - 5 б. на региональном уровне участие - 5 б. на региональном уровне призовое место, лауреат - 7 б.	
1.13	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	за каждый вид деятельности – 1 б.	1) организация участия родителей в реализации образовательной программы, 2) организация участия родителей в утренниках и

			<p>праздниках, 3) организация участия родителей в экскурсиях, культурных мероприятиях, 4) организация участия родителей в проектной деятельности; 5) организация семейных клубов, арт - студий и т.д.</p>
1.14	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	1 балл	работа в группах кратковременного пребывания, Центрах игровой поддержки, лекотеках и др.
1.15	Предоставление методической, психолого - педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, которые обеспечивают получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	руководитель КЦ – 5 б.; систематические консультации – 3б.; разовые консультации – 1 б.	работа в консультационных Центрах, охват семей
1.16	Активное участие в общественно значимой деятельности	<p>1) взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью за отчетный период: более 100 часов – 5б. 70-100 ч. – 3б. 10-69 ч. – 1б.</p> <p>2) участие в утренниках (активное), культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 3 б.;</p> <p>3) эффективная результативная работа с семьями воспитанников – до 3 б.</p> <p>4) участие в субботниках – до 2 б.;</p> <p>5) активное участие в благоустройстве территории – до 3 б.</p> <p>Баллы по каждому виду</p>	Баллы по каждому виду деятельности суммируются

		деятельности суммируются	
1.17	Наличие высшего педагогического образования	3 балла	
1.18	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОУ	систематическая работа – 3б. разовые материалы – 1 б.	подбор материалов для размещения на сайте ДОУ и (или) его обновление
1.19	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на зачисление в ДОУ	до 3 баллов	соответствие страницы СП «ДС» единым функциональным требованиям, рекомендациям регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках ДОУ, педагогах и т.д.
1.20	Организация и проведение образовательной деятельности в дистанционном формате (взаимодействие с помощью электронной почты, мессенджеров Viber, WhatsApp, Telegram и др.; взаимодействие с помощью организации группы в социальных сетях одноклассники, ВКонтакте, Instagram и др.; организация дистанционного обучения родителей).	Организовано и проведено: до 5 мероприятий – 1балл; 5-10 мероприятий – 2 балла; Более 10 мероприятий – 3 балла	
II. Специфические показатели Воспитатель			
2.1	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе режимных моментов	до 3 баллов	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка
2.2	Высокий уровень функционирования (посещаемость СП «ДС» детьми)	для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет) – 80% и более - 3б., 70-79% - 1б. для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) –	

		70 % и более – 3б. 65-69% - 1б.	
2.3	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	не превышает средний показатель: по ДОУ - 1 б. по району - 3 б.	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год»
2.4	Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	до 3 баллов	воспитатели групп раннего возраста
2.5	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	до 3 баллов	по результатам мониторинга адаптации детей к ДОУ (группе), в т.ч. при переводе из другого ДОУ (группы)
2.6	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	Стабильная положительная динамика составляет: 85% и более – 3б. 75-84% - 2 б. 65-74% - 1 б.	на основании заключений (выводов) ППк, ПМПк, медицинских организаций (воспитатели групп компенсирующей, комбинированной и оздоровительной направленности, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель)
2.7	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма - 3 б. наличие травматизма - - (минус) 5 б.	дифференцировано, с учетом времени продолжительности непосредственной работы с детьми в течение дня (максимальное количество баллов - воспитатель, минимальное - педагог-психолог, учитель-логопед)
2.8	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в СП «ДС» в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения	до 3 б.	

2.9	Высокая результативность участия СП «ДС» в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: участник – 1 б. лауреат – 2 б. призер - 3 б. победитель -5 б. Заочное результативное участие (победитель, призер) – 1 б.	Баллы суммируются, но не более 15 б.
2.10	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: участник – 1 б. лауреат – 2 б. призер - 3 б. победитель -5 б. Заочное результативное участие (победитель, призер) – 1 б.	Баллы суммируются, но не более 15 б.
2.11	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	до 3 баллов	работа в разновозрастной группе

Музыкальный руководитель

2.12	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	Стабильная положительная динамика составляет: 85% и более – 3б. 75-84% - 2 б. 65-74% - 1 б.	на основании заключений (выводов) ППк, ПМПк, медицинских организаций (воспитатели групп компенсирующей, комбинированной и оздоровительной направленности, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель)
2.13	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма - 3 б. наличие травматизма - - (минус) 5 б.	дифференцировано, с учетом времени продолжительности непосредственной работы с детьми в течение дня (максимальное количество баллов - воспитатель, минимальное - педагог-

			психолог, учитель-логопед)
2.14	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в СП «ДС» в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения	до 5 баллов	
2.15	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: участник – 1 б. лауреат – 2 б. призер - 3 б. победитель -5 б. Заочное результативное участие (победитель, призер) – 1 б.	Баллы суммируются, но не более 15 б.
2.16	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: участник – 1 б. лауреат – 2 б. призер - 3 б. победитель -5 б. Заочное результативное участие (победитель, призер) – 1 б.	Баллы суммируются, но не более 15 б.
2.17	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	до 5 б.	работа в разновозрастной группе
Инструктор по физической культуре			
2.18	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	не превышает средний показатель: по ДОУ - 1 б. по району - 3 б.	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год»
2.19	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами 3 балла	Стабильная положительная динамика составляет: 85% и более – 3б. 75-84% - 2 б. 65-74% - 1 б.	на основании заключений (выводов) ППк, ПМПк, медицинских организаций (воспитатели групп компенсирующей, комбинированной и оздоровительной направленности, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог,

			музыкальный руководитель)
2.20	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма - 3 б. наличие травматизма - - (минус) 5 б.	дифференцировано, с учетом времени продолжительности непосредственной работы с детьми в течение дня (максимальное количество баллов - воспитатель, минимальное - педагог-психолог, учитель-логопед)
2.21	Высокая результативность участия СП «ДС» в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: участник – 1 б. лауреат – 2 б. призер - 3 б. победитель -5 б. Заочное результативное участие (победитель, призер) – 1 б.	Баллы суммируются, но не более 15 б.
2.22	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: участник – 1 б. лауреат – 2 б. призер - 3 б. победитель -5 б. Заочное результативное участие (победитель, призер) – 1 б.	Баллы суммируются, но не более 15 б.
2.23	Эффективность работы по привлечению работников ДОУ к ЗОЖ, занятиям спортом	до 3 б.	организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОУ
2.24	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат	до 5 б.	работа в разновозрастной группе
Учитель-логопед			
2.25	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	Стабильная положительная динамика составляет: 85% и более – 3б. 75-84% - 2 б.	на основании заключений (выводов) ППк, ПМПк, медицинских организаций

		65-74% - 1 б.	(воспитатели групп компенсирующей, комбинированной и оздоровительной направленности, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель)
2.26	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма - 1 б. наличие травматизма - - (минус) 5 б.	дифференцировано, с учетом времени продолжительности непосредственной работы с детьми в течение дня (максимальное количество баллов - воспитатель, минимальное - педагог-психолог, учитель-логопед)
2.27	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в СП «ДС» в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения	до 5 баллов	
2.28	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: участник – 1 б. лауреат – 2 б. призер - 3 б. победитель -5 б. Заочное результативное участие (победитель, призер) – 1 б.	Баллы суммируются, но не более 15 б.
2.29	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: участник – 1 б. лауреат – 2 б. призер - 3 б. победитель -5 б. Заочное результативное участие (победитель, призер) – 1 б.	Баллы суммируются, но не более 15 б.

2.30	Консультационное сопровождение других ДОУ, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	до 3 б.	реализация совместных планов работ
Педагог-психолог			
2.31	Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период	до 3 баллов	по результатам мониторинга адаптации детей к ДОУ (группе), в т.ч. при переводе из другого ДОУ (группы)
2.32	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	Стабильная положительная динамика составляет: 85% и более – 3б. 75-84% - 2 б. 65-74% - 1 б.	Стабильная положительная динамика составляет 85% и более – 3б. 75-84% - 2 б. 65-74% - 1 б.
2.33	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	отсутствие травматизма - 1 б. наличие травматизма - - (минус) 5 б.	отсутствие травматизма - 1 б. наличие травматизма - - (минус) 5 б.
2.34	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в СП «ДС» в соответствии с разработанной программой (планом) сопровождения	до 3 баллов	до 5 баллов
2.35	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: участник – 1 б. лауреат – 2 б. призер - 3 б. победитель -5 б. Заочное результативное участие (победитель, призер) – 1 б.	Баллы суммируются, но не более 15 б.
2.36	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие: участник – 1 б. лауреат – 2 б. призер - 3 б. победитель -5 б. Заочное результативное участие (победитель, призер) – 1 б.	Баллы суммируются, но не более 15 б.
2.37	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе	до 3 б.	по результатам исследования психологического микроклимата в

	ДОУ		коллективе ДОУ 2 раза в год
2.38	Консультационное сопровождение других ДОУ, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	до 3 б.	реализация совместных планов работ

4.3. Вторая квалификационная группа «Учебно-вспомогательный и медицинский персонал» (медицинская сестра, помощник воспитателя)

№ п/п	Показатели	Показатель критерия	Примечание
Помощник воспитателя			
3.1	Активное участие в общественно значимой деятельности	1) взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – до 3б. 2) участие в утренниках (активное), культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 2 б.; 3) участие в косметическом ремонте ДОУ – до 2 б. 4) участие в субботниках – до 2 б.; 5) активное участие в благоустройстве территории – до 3 б.	Баллы по каждому виду деятельности суммируются
3.2	Наличие высшего профессионального образования	3 балла	
3.3	Качественное осуществление воспитательных функций	до 5 баллов	
3.4	Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	3 балла	
3.5	Высокий уровень функционирования (посещаемости СП «ДС»)	для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет) – 80% и более - 3б., 70-79% - 1б. для групп раннего и младшего дошкольного	

		возраста (от 1 до 4 лет) – 70 % и более – 3б. 65-69% - 1б.	
3.6	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	не превышает средний показатель: по ДОУ - 1 б. по району - 3 б. превышает показатель – - (минус) 2 балла	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год»
3.7	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОУ	до 5 баллов Не выполнение - - 5 баллов	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса
3.8	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	3 балла	на основании заключений (выводов) ППк, ПМПк, медицинских организаций
Медицинская сестра			
3.9	Ведение установленной документации в соответствии с номенклатурой дел	от 1 до 3 баллов	
3.10	Использование в работе компьютерных программ, электронных продуктов	3 балла	
3.11	Активное участие в общественно значимой деятельности до 5 баллов	1) взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью – до 3б. 2) участие в утренниках (активное), культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 2 б.; 3) участие в косметическом ремонте ДОУ – до 2 б. 4) участие в субботниках – до 2 б.; 5) активное участие в благоустройстве территории – до 3 б.	Баллы по каждому виду деятельности суммируются
3.12	Наличие высшего профессионального образования	3 балла	за исключением должностей, по которым высшее образование учтено в базовом окладе
3.13	Высокий уровень функционирования	для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет) –	

	(посещаемости ДОУ)	80% и более - 3б., 70-79% - 1б. для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет) – 70 % и более – 3б. 65-69% - 1б.	
3.14	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	не превышает средний показатель: по ДОУ - 1 б. по району - 3 б. превышает показатель – - (минус) 2 балла	показатель «Пропущено 1 ребенком дней по болезни в год»
3.15	Результативность работы по профилактике инфекционных заболеваний	3 балла	отсутствие предписаний, замечаний, органов Роспотребнадзора, неудовлетворительных результатов лабораторных исследований
3.16	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений ДОУ	до 5 баллов Не выполнение - - 5 баллов	отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательного процесса
3.17	Качественная организация питания и выполнения норм питания	5 баллов Не выполнение - - 5 баллов	не менее 90 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обоснованных жалоб участников образовательных отношений
3.18	Качественная оздоровительная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	3 балла	на основании заключений (выводов) ППк, ПМПк, медицинских организаций
3.19	Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями	3 балла	
3.20	Эффективность работы по привлечению работников ДОУ к ЗОЖ, занятиям спортом	до 5 баллов	организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников СП «ДС»

4.4. Третья квалификационная группа «Младший обслуживающий персонал» (заведующий хозяйством, подсобный рабочий, повар, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастаньяша, машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья), сторож, уборщик производственных и служебных помещений)

№	Должность	Показатели критериев	Количество баллов
1	Заведующий хозяйством	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях СП «ДС», порядок на территории СП «ДС»	до 3 баллов
		Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ	до 3 баллов
		Активное участие в общественно-значимой деятельности (работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, дежурство, участие в утренниках, субботниках, а также мероприятиях, повышающих имидж организации	до 5 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Результативность работы по энергосбережению	До 3 баллов
		Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства, СанПиН, пожарной безопасности, охраны труда	До 3 баллов
		Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 10 баллов
		Обеспечение и сохранность материально-технической базы СП «ДС»	до 3 баллов
		Качественное ведение установленной документации	до 3 баллов
		Работа по организации питания, взаимодействие с ФСП, контроль	до 6 баллов
2	Повар	Отсутствие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	3 балла минус 2 балла за каждое
		Активное участие в общественно-значимой деятельности (работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, дежурство, участие в утренниках, субботниках, а также мероприятиях, повышающих имидж СП «ДС»	до 5 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 5 баллов

		Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 5 баллов
		Отсутствие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 5 баллов
		Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	минус 2 балла за каждое
		Качественное выполнение функций шеф-повара	до 5 баллов
		Качественная организация питания детей	до 5 баллов
		Наличие квалификационного разряда	3 балла
3	Подсобный рабочий	Активное участие в общественно-значимой деятельности (работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, дежурство, участие в утренниках, субботниках, а также мероприятиях, повышающих имидж СП «ДС»	до 5 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 10 баллов
		Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 5 баллов
		Отсутствие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 5 баллов
		Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	минус 2 балла за каждое
		Качественное содержание пищеблока	до 5 баллов
		Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	2 балла
		Строгое соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности, охраны жизни и здоровья детей	до 5 баллов
4	Сторож	Активное участие в общественно-значимой деятельности (работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, дежурство, участие в утренниках, субботниках, а также мероприятиях, повышающих имидж СП «ДС»	до 5 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 10 баллов
		Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 5 баллов
		Отсутствие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 5 баллов
		Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	минус 2 балла за каждое
		Отсутствие ЧП на рабочем месте	до 5 баллов

		Строгое соблюдение техники безопасности труда, пожарной безопасности	до 5 баллов
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Активное участие в общественно-значимой деятельности (работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, дежурство, участие в утренниках, субботниках, а также мероприятиях, повышающих имидж СП «ДС»	до 5 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 10 баллов
		Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 5 баллов
		Отсутствие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 5 баллов минус 2 балла за каждое
		Качественное содержание территории СП «ДС»	до 5 баллов
		Оперативность и качественное выполнение заявок сотрудников	до 5 баллов
6	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Активное участие в общественно-значимой деятельности (работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, дежурство, участие в утренниках, субботниках, а также мероприятиях, повышающих имидж СП «ДС»	до 5 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 10 баллов
		Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 5 баллов
		Отсутствие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 5 баллов минус 2 балла за каждое
		Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах в соответствии с графиком	до 5 баллов
7	Кастелянша	Активное участие в общественно-значимой деятельности (работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, дежурство, участие в утренниках, субботниках, а также мероприятиях, повышающих имидж СП «ДС»	до 5 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 10 баллов

		необходимостью	
		Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 5 баллов
		Отсутствие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 5 баллов
		Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	минус 2 балла за каждое
		Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены постельного белья в группах в соответствии с графиком	до 5 баллов
8	Дворник	Активное участие в общественно-значимой деятельности (работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, дежурство, участие в утренниках, субботниках, а также мероприятиях, повышающих имидж СП «ДС»)	до 5 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 10 баллов
		Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 5 баллов
		Отсутствие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 5 баллов
		Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	минус 2 балла за каждое
		Качественное содержание территории СП «ДС»	до 5 баллов
		Строгое соблюдение техники безопасности труда, пожарной безопасности	до 5 баллов
9	Уборщик производственных и служебных помещений	Активное участие в общественно-значимой деятельности (работа по благоустройству, работа в составе районных, областных комиссий, дежурство, участие в утренниках, субботниках, а также мероприятиях, повышающих имидж СП «ДС»)	до 5 баллов 1 штрафной балл за каждое замечание по дежурству, работе по благоустройству и т.п.
		Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью	до 10 баллов
		Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии	до 5 баллов
		Отсутствие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	до 5 баллов
		Наличие нарушений в работе, отмеченных в актах, справках, предписаниях, приказах заведующего, Управления образования и иных контрольно-надзорных органов	минус 2 балла за каждое
		Качественное содержание закрепленной территории	до 5 баллов

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

5.1 Образовательная организация имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»



УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МОУ «ООШ с. Крутой Лог»

Рябчинская О.А.

Рябчинская О.А.

СОГЛАШЕНИЕ
по проведению мероприятий по охране труда
в МОУ «ООШ с. Крутой Лог»
на 2022 год

Цели:

- приведение состояния условий и охраны труда в МОУ, в соответствии с требованиями законодательства РФ об охране труда, национальными законами и правилами;
- непрерывное совершенствование и повышение эффективности работы по охране труда;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья работников;
- предотвращение (профилактики) случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный исполнитель, соисполнители	Отметка о выполнении
1. Мероприятия по модернизации нормативного обеспечения охраны труда в 2022 году				
1.	Разработка инструкций по охране труда по новым требованиям	Февраль	Директор МОУ Специалист по ОТ Делопроизводитель	
2.	Разработка системы учета и рассмотрения причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.	Февраль	Директор МОУ Специалист по ОТ Делопроизводитель Медсестра	
2. Организационные мероприятия				
3.	Проведение ежегодного анализа состояния условий и охраны труда, детского и производственного травматизма.	Ежегодно	Директор МОУ Специалист по ОТ Зам. директора	
4.	Заключение, изменения, дополнения коллективного договора между работодателем и работниками (на срок не более трех лет).	Ежегодно, по мере необходимости	Директор МОУ	
5.	Создание комиссии по охране труда в соответствии со статьей 218 ТК РФ.	Ежегодно, январь	Директор МОУ	
6.	Выборы уполномоченного лица по охране труда на собрании профкома, с составлением протокола.	Ежегодно, на срок полномочий выборного профсоюзного органа	Директор МОУ Специалист по ОТ Зам. директора Председатель ПК	
7.	Подготовка плана мероприятий	Ежегодно I квартал	Директор МОУ	
8.	Участие в работе семинаров по вопросам охраны труда.	Ежегодно, в течение года	Специалист по ОТ	
9.	Подготовка документов, устанавливающих организационную структуру системы управления охраной труда.	В течение года, по мере необходимости	Специалист по ОТ	
10.	Подготовка списка лиц для проведения медицинских осмотров.	Ежегодно, январь	Директор МОУ Медсестра	
11.	Разработка (пересмотр) перечней должностей и	Ежегодно,	Директор МОУ	

	профессий работников для бесплатной выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств.	Январь	Зав. хозяйством Специалист по ОТ	
12.	Реализация законного права работодателя на возврат 20% взносов, ранее перечисленных в Фонд социального страхования (на проведение предупредительных мер по охране труда).	Ежегодно, до 01 августа	Директор МОУ	
13.	Целевое использование средств на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников.	Ежегодно, в течение I-IV кв.	Директор МОУ	
14.	Расследование и учет несчастных случаев на производстве.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор МОУ Специалист по ОТ Зам. директора Ст. медсестра	
15.	Расследование и учет профессиональных заболеваний.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор МОУ Ст. медсестра	
16.	Расследование и учет несчастных случаев с воспитанниками.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор МОУ Специалист по ОТ Зам. директора Ст. медсестра	
3. Обучение по охране труда				
17.	Обучение по охране труда руководителей, членов комиссий учреждения по проверке знаний требований охраны труда в обучающей организации.	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Директор Специалист по ОТ	
18.	Организация в установленном порядке обучения, проверки знаний по охране труда работников и инструктажей.	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Специалист по ОТ	
19.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Медсестра Ответственный по ГО и ЧС	
20.	Организация обучения по программам: - «Правила по охране труда при эксплуатации тепловых энергоустановок»; - дополнительного образования по пожарной безопасности; - электробезопасности (с присвоением квалификационной группы различным категориям слушателей). - организация и ведение гражданской обороны, предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций в организациях	Ежегодно, в течение всего периода	Специалист по ОТ Ответственный за ПБ Ответственный по ГО и ЧС	
21.	Обучение воспитанников основам безопасности жизнедеятельности.	Постоянно, в течение года	Специалист по ОТ Учитель ОБЖ	
22.	Организация систематического контроля за соблюдением норм и правил ОТ при проведении с воспитанниками различных видов занятий и работ, проведении экскурсий и соревнований.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор МОУ Специалист по ОТ Зам. директора	
23.	Разработка программы проведения инструктажа не электротехнического персонала на I группу по электробезопасности.	Ежегодно, в течение года по мере необходимости	Специалист по ОТ Ответственный за электробезопасность	
24.	Оформление и обновление уголков охраны труда.	Ежегодно	Специалист по ОТ	
25.	Обновление на сайте учреждения информации	Ежегодно	Администратор	

	по охране труда.		сайта	
4. Санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия				
26.	Осуществление контроля по обеспечению комплексной безопасности, в том числе охраны труда в МОУ	Ежегодно, в соответствии с планом работы комитета по образованию	Директор МОУ Специалист по ОТ Зам. директора	
27.	Проведение административно-общественного контроля состояния охраны труда.	Ежегодно (I ступень – ежедневно, II ступень – один раз в квартал, III – один раз в 6 месяцев)	Директор МОУ представители администрации учреждения, председатель ПК, работники учреждения	
28.	Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда.	Ежегодно, по мере необходимости	Директор МОУ	
29.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	Ежегодно, в течение всего периода	Директор МОУ Специалист по ОТ Зам. директора	
30.	Проведение периодических медицинских осмотров работников.	Ежегодно	Медсестра	
31.	Контроль оборудования для оказания медицинской помощи: аптечки, укомплектованные наборами лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	Ежегодно, в течение всего периода	Медсестра	
32.	Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью, респираторами, дезинфицирующими средствами.	Ежегодно, по мере необходимости	Зав. хозяйством	
5. Технические мероприятия				
33.	Модернизация системы освещения, замена светильников в помещениях	Ежегодно, в течение года	Зав. хозяйством	
49.	Проведение ремонтных работ по приведению зданий, сооружений, помещений к действующим нормам, -организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений.	Ежегодно, в течение всего периода	Зав. хозяйством	
50.	Испытание диэлектрических средств защиты работников (галoши, перчатки, коврики и т.д.).	Ежегодно, до 01 августа	Зав. хозяйством	
51.	Проведение электроизмерительных работ (проверка состояния заземления и изоляции электросетей, электрооборудования, испытания и измерения сопротивления изоляции проводов).	Ежегодно, до 01 августа	Зав. хозяйством	
52.	Осуществление периодической проверки состояния ручного, электроинструмента оборудования для установления его пригодности к эксплуатации (с составлением актов проверок и браковки).	Ежегодно, не реже одного раза в 6 месяцев	Зав. хозяйством	
53.	Приобретение наглядных материалов, литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение уголков по охране труда	Ежегодно, в течение всего периода по мере необходимости	Ст. воспитатель	

Продумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью на 12х листах

директор школы

О.А. Рябчинская

Рябчинская

