

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального общеобразовательного учреждения
«Начальная школа» Энгельсского муниципального
района Саратовской области
на 2022 – 2025 годы

Адрес: 413110, Саратовская область, Энгельсский район, рабочий поселок
Приволжский, улица Аткарская.
Телефон: 8 (8453) 75-27-44.

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 18.07.2011 года №242-ФЗ.

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ с изменениями и дополнениями

ФЗ РФ о Профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. с дополнениями и изменениями.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем МОУ «Начальная школа» (директор - Каверина Светлана Владимировна) и работниками МОУ «Начальная школа» в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Герасина Юлия Александровна), действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МОУ «Начальная школа», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50% и более членов коллектива. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальными соглашениями между Администрацией ЭМР, Комитетом по образованию и Энгельсской районной организацией.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов сторон коллективного договора и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

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

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

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

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

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

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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 ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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.

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.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. 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 ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 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.

2.2.8. Работодатель может по своей инициативе временно (на период обстоятельств) перевести работников на дистанционную работу в 2-х случаях:

- если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления;
- если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при природной или техногенной катастрофе, эпидемии. (Федеральный закон от 08.12.2020 г. №407-ФЗ ст.312.9 ТК РФ).

Временный перевод работников на дистанционный режим работы оформляется приказом директора, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

Получать согласие на перевод и вносить изменения в трудовой договор не требуется.

В период временного перевода работников на дистанционную работу допускается частичное выполнение работниками их трудовой функции на стационарном рабочем месте в учреждении.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Если специфика работы не позволяет перейти на дистанционную работу, то время, пока работник не выполняет свои обязанности, оплачивается как простой по независящим от сторон причинам – не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

2.2.9. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.2.10. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной

организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.14. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

2.2.15. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.16. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, профессиональной подготовке, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

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

2.2.18. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств областного бюджета.

2.2.19. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.2.20. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.2.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.22. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.23. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.24. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.25. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.26. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.27. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического 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 Трудового кодекса РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1**), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются «Положением о нормах профессиональной этики» (**Приложение 2**).

3.3. Начало работы сотрудников школьного блока 1 смены 08.00 часов, второй смены 13.00 часов. Начало работы сотрудников дошкольного блока 1 смены 07.00 часов, второй смены 11.48 часов.

Продолжительность рабочего времени в неделю:

- педагога-психолога - 18 ч.;
- старшего воспитателя - 36 ч.;
- инструктора по физической культуре - 30 ч.;
- музыкального руководителя - 24 ч.;
- воспитателя общеобразовательных групп - 36 ч.;
- учителя-логопеда - 20 ч.;
- директора - ненормированный рабочий день не менее - 40 ч.;
- заместителя заведующего по административно-хозяйственной части -ненормированный рабочий день не менее - 40 ч.;
- заместителя директора по учебно-воспитательной работе - 30 ч.;
- учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю;
- старшей медицинской сестры – 39 ч.

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

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

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

3.5. В должностной инструкции по должности «Учитель» предусматривать следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением документации:

- разработка рабочей программы по учебному предмету, курсам дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ, при выполнении этой работы не ограничивать право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС;

-осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допускать дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

3.6. Осуществление педагогическим работникам классного руководства возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его согласия приказом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета.

При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, необходимо руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год.

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

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

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

3.7. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общими днями отдыха считаются суббота и воскресенье.

3.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу,

связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

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

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

Утвердить перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, который является приложением к коллективному договору (**Приложение № 3**).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.13. 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 организации.

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.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 руководителя.

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

3.15. Всем 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 данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.16. 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 извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

- за ненормированный рабочий день.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен 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.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных настоящим коллективным договором (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.21. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в пределах фонда оплаты труда:

- для сопровождения в школу 1 сентября детей работников младшего школьного возраста – 1 календарный день;
- на рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня (мать, отец, сын, дочь, супруг, супруга);
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;

- работнику, работающему без больничных листов в течение года – 3 календарных дня.

3.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.24. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

3.25. Все работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч.1 ст. 185.1 ТК). Пенсионеры и предпенсионеры вправе проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК). Работник предоставляет работодателю заявление не позднее чем за неделю до дня освобождения от работы. Согласованный день работодатель укажет в приказе.

3.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации, установление заработной платы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МОУ «Начальная школа» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является **Приложением № 3** к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников образовательных организаций, утвержденной органами самоуправления Энгельсского муниципального района.

4.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Средства, поступающие на содержание организации образования распределяются: на оплату труда в размере 97% и на материально-техническое обеспечение в размере 3%.

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 70% от ФОТ, стимулирующая - 30%.

4.5. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку составляет 70% от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников организации составляет 30% от базовой части ФОТ.

4.6. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс и остальными работниками организации соответственно: 70% и 30%.

4.7. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости одного ученико-часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплата за неаудиторную занятость.

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) дополнительных выплат в целях неуминьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) иностранный язык - 1,04;
- б) 1-4 классы начальной школы - 1,03;
- в) физическое воспитание - 1,0.

4.9. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании локальных нормативных актов, принятых с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

Оплата труда медицинских, библиотечных работников организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепрофессиональным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.10. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты за качество и интенсивность работы, единовременные премии и т.д.

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с

профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем организации. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

4.11. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме 9 и 24 числа каждого месяца.

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

4.12. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда. Доплаты за ночные часы, сверхурочные, оплату в выходные и праздничные дни оплачивать сверх МРОТ, с учетом позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

4.13. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.14. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

4.15. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же организации), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.16. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Часы, преподаваемые учителем в рамках сетевого, электронного обучения, а также дистанционных образовательных технологий являются часами аудиторной занятости и тарифицируются наряду с обычной часовой нагрузкой.

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливаются на общих основаниях и передаются на этот период для выполнения другими учителями.

4.17. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя организации, возможны только в случаях:

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

- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

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

4.18. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Приложению №1 к Положению об оплате труда, а также:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 80% оклада;

4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по 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.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.20. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя

или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.21. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.22. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате зачисленной на «зарплатную» карту.

4.23. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.24. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА и ОГЭ по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА и ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА и ОГЭ.

4.25. При подсчете неаудиторной занятости за работу педагога, выполняющего работу классного руководителя, использовать коэффициент 1.

Вознаграждение учителям, ведущим предмет, за выполнение функций классного руководителя является фиксированной компенсационной выплатой к установленной заработной плате.

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

4.26. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.27. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.28. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.29. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (**Приложение №5**).

4.30. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.31. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.32. Изменение размера заработной платы производится:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.33. Штаты учреждения формируются в соответствии со ст. 28

Федерального закона от 29.12.2012г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

4.34. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

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

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

5.2.5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.6. своевременно и полностью перечислять средства в ИФНС;

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

5.2.8. выделить средства из внебюджетного фонда для организации спортивно - оздоровительных мероприятий, туристических походов;

5.2.9. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профессиональном заболевании; гарантировать им: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости, возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

5.2.10. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

5.2.11. устанавливать неработающим пенсионерам ежемесячную доплату к пенсии;

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

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

5.2.13. В оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.2.14. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, проживающим и работающим в сельской местности, за счет бюджетных ассигнований областного бюджета предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления (топлива) и электроэнергии.

Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам, устанавливаются законодательством области.

5.2.15. проводить среди членов Профсоюза разъяснительную работу по выгодному переводу накопительной части пенсий в отраслевой Негосударственный Пенсионный Фонд.

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

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

5.5. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу после завершения обучения в профессиональной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата, в целях доведения их заработной платы до 70% средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.6. Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего образования в 2011 и последующих годах, в соответствии с Законом Саратовской области от 3 августа 2011 г. № 96 –ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области», предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении является основным местом их работы. Размер единовременной

денежной выплаты составляет за первый год работы – 40 000 рублей, за второй год работы – 35 000 рублей, за третий год работы – 30 000 рублей.

5.7. Установить согласно Закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:

медалью К.Д.Ушинского;

медалью Л.С.Выготского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

ведомственным знаком отличия "Отличник просвещения";

почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", - в размере 901 рубля.

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

5.8. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

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

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ»;
- службы в рядах Российской Армии.

5.8.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

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

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

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

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

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (**Приложение №6**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

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

6.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.4. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации

6.1.5. Провести в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

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

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

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

6.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**Приложение №7**).

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

6.1.10. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

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

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

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.15. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.16. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.19. Обеспечить прохождение за счет собственных средств работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований, а также проведение профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдачу работникам личных медицинских книжек работников. Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным

законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.2. содействия их занятости;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

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

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. 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 или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы работников в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в

работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.6. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации в размере 10 % от заработной платы за общественную работу.

7.3.7. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3.9. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VIII. 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 Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса РФ.

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 расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

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

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.7. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

8.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников организации. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

8.14. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза.

8.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации среди членов профсоюза.

8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

8.17. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

8.18. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.

8.19. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

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

8.21. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

8.22. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

8.23. Содействовать оздоровлению детей работников организации, являющихся членами профсоюза.

8.24. Вести своевременный и регулярный учет членов Профсоюза в электронном реестре «Общероссийского Профсоюза образования»

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

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

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

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

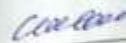
9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

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

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК.РФ.).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации « 31 » января 2022 года.


От работодателя:
Директор


Каверина С.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

« 31 » января 2022г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Герашина Ю.А./
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

« 31 » января 2022г.



№ 10.
от 31.01.2022.



Решение № 1068/22-22
от 31.01.22г.

Александрович И.И.



ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
3. Положение об оплате труда работников
4. Положение о премировании
5. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.
6. Соглашение по охране труда.
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.
8. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.



Согласовано,
Председатель первичной
профсоюзной организации
Герасина Ю.А.



Утверждаю,
Директор МОУ «Начальная школа»
/Каверина С.В. /

Приложение №1
к коллективному договору

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
МОУ «НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА»**

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников МОУ «Начальная школа» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в организации на видном месте.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных, муниципальных организаций и организаций РФ;
- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным Законом «Об образовании в РФ», Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития №761-н от 26.08.2010 года;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной образовательной организации.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательной организации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о работе в электронном виде, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.213 ТК РФ, ФЗ «Об образовании в РФ»);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

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

Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательной организации не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.).

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами образовательной организации.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст.67 ТК РФ).

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательной организации обязана вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня

приема на работу согласно Приказу Минтруда России от 19.05.2021 г. №320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовые книжки руководителей образовательных организаций хранятся в органах управления образованием.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация образовательной организации обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

4.1.6. На каждого работника образовательной организации 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 образовательной организации, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, копии справки об отсутствии судимости.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.2.2. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.(п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст.72.2 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

4.2.3. Работодатель может по своей инициативе временно (на период обстоятельств) перевести работников на дистанционную работу в 2-х случаях:

-если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления;

-если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при природной или техногенной катастрофе, эпидемии. (Федеральный закон от 08.12.2020 г. №407-ФЗ ст.312.9 ТК РФ).

4.2.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о

причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

4.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.3.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация должна расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ).

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательной организации обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса.

4.3.6. 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.

4.3.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) организации, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374,376 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этой организации и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю., ст.333 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации оговаривается в трудовом договоре, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном обще образовательной организации и не ограничивается верхним пределом.

5.1.4. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.1.5. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя при приеме на работу.

5.1.6. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.1.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

5.1.8. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.1.9. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

5.1.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.11. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Мотивированное мнение должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.1.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, когда уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по взаимному согласию сторон; по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

5.2.1. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии время учителя.

5.2.2. Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.3. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

5.3.1. Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.3.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В графике указываются часы работы и перерывов для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

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

5.3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

5.3.4. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.3.5. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в

возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. (Ст.113 ТК РФ).

5.3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.4.1. Руководитель образовательной организации привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.4.2. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще 2 раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.4.3. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часов.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательной организации к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.4.5. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников организации образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

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

5.4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

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

5.5.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.5.2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении образовательной организации и на ее территории;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательной организации;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательной организации и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

6. Поощрения за успехи в работе

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

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

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе по образовательной организации, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники образовательных организаций обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

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

За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Взыскание должно быть наложено администрацией образовательной организации в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст.193 ТК РФ).

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение(ч.6 ст.193 ТК РФ).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательной организации, в суд, государственную инспекцию труда.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

8. Техника безопасности и производственная санитария

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательной организации; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях. Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

Приложение №2
к коллективному договору

Согласовано.
Председатель профсоюзной организации /Гerasина Ю.А./

Утверждаю,
Директор МОУ «Начальная школа» /Каверина С.В. /

ПЕРЕЧЕНЬ
работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

Перечень должностей	Условия предоставления отпуска	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
Директор	За ненормированный рабочий день	3
Председатель профсоюзной организации	За общественную работу	6

Согласовано.
Представительской
профсоюзной организации
«Начальная школа»
Герасина Ю.А./

Утверждаю.
Директор МОУ «Начальная школа»
Каверина С.В. /

**Положение об оплате труда
МОУ «Начальная школа»**

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Администрации Энгельсского муниципального района Саратовской области от 19.11.2021 года № 4249 «О повышении должностных окладов работников муниципальных учреждений Энгельсского муниципального района и муниципального образования город Энгельс Энгельсского муниципального района Саратовской области» и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации за счет средств бюджета и иных источников, установления размера оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.
- 1.3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (повышение окладов (ставок) и доплаты за вредные, опасные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, замену уходящих в отпуск, доплата за совмещение профессий) и стимулирующие выплаты (доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- 1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.5. 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.

**II. Формирование и распределение фонда оплаты труда
МОУ «Начальная школа»**

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, исходя из:
- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области
 - количества обучающихся в организации;
 - поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного Учредителем;
 - доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования организации.
- 2.2. Образовательная организация с учетом ограничений, установленных Учредителем, определяет в общем объеме средств долю материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями и заработной платы работников образовательной организации.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ΦOT_6) и стимулирующей части ($\Phi OT_{ст}$).

2.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется образовательным организациям самостоятельно.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель общеобразовательной организации, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и др.);

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель группы продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.).

2.6. В пределах базовой части фонда оплаты труда руководитель формирует и утверждает штатное расписание.

2.7. Образовательная организация самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

$$\Phi OT_{п.п.} = \Phi OT_6 \times п.п.,$$

где п.п. – доля ΦOT педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ΦOT .

III. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс $\Phi OT_{п.п.}$, состоит из общей части ($\Phi OT_о$) и специальной части ($\Phi OT_с$).

Объем специальной части определяется по формуле

$$\Phi OT_с = \Phi OT_{п.п.} \times с,$$

где с – коэффициент размера специальной части $\Phi OT_{п.п.}$, который устанавливается организациям самостоятельно.

3.2. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении N 1.

3.3. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_о$), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$):

$$\Phi OT_о = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз}.$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}) и порядок распределения ФОТ_{нз} определяются самим организациям, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом - стоимость 1 ученико-часа.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым организациям самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}) в соответствии с формулой, установленной Методическими рекомендациями, утвержденными постановлением администрации Энгельсского муниципального района.

3.4. Учебный план разрабатывается организациям самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

3.5. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются организациям самостоятельно в соответствии с приложением N 1 настоящего Положения;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации определяются организациям по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

3.6. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего организации (К) определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);

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

3.7. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

3.8. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times У \times А \times К \times И + \text{Днз} + \text{П}, \text{ где:}$$

О - оклад педагогического работника;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса.

(Для малокомплектных школ с большой разницей в наполняемости отдельных классов с целью уравнивания уровня заработной платы учителей, ведущих в классах с разной наполняемостью, переменная У может быть охарактеризована так:

У – количество обучающихся в классе в соответствии со средней наполняемостью классов по школе (или по ступени) на начало очередного учебного года.);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;

И - повышающий коэффициент за обучение детей по адаптированным образовательным программам;

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

П - увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 рублей.

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

Оплата факультативных групп, элективных курсов производится из расчета __ (15) чел. в группе

3.9. Система стимулирующих выплат работникам организации включает в себя поощрительные выплаты за качество выполняемых работ по результатам портфолио.

3.10. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников организации являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

3.11. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников организации, определяются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, а также Положением о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственно-общественного управления организации по представлению руководителя организации.

IV. Расчет заработной платы иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством органов самоуправления Положение в системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, утвержденного Решением Собрании депутатов Энгельсского муниципального района от 26.02. 2020 года № 17/03-2020 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района».

4.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих организаций образования, а также педагогических работников организации определяются в соответствии с учетом уровня профессиональной подготовки для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

4.3. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

4.4. Работникам организации за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с **Приложением №5** к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного частью первой настоящего пункта.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем организации образования в соответствии с нормативными актами Энгельсского муниципального района.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.6. Стимулирующие выплаты иных категорий педагогического персонала, технического и обслуживающего персонала организации устанавливаются в соответствии с пунктом 3.12 настоящего положения.

V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательной организации.

5.1. Оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$O_p = O_{пер} \times K$, где:

O_p — оклад руководителя учреждения;

$O_{пер}$ — средний размер окладов педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях не уменьшения базовой части оплаты труда педагогических работников за фактически отведенные часы;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

5.2. Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей учреждений:

1 группа-коэффициент 3,0;

2 группа-коэффициент 2,5;

3 группа-коэффициент 2,0;

4 группа-коэффициент 1,5.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации в размере от 50 до 70 процентов должностного оклада руководителя. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 3.10., 3.11., 3.12.

5.4. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

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

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 в тарификацию.

Согласовано
 Председатель первичной профсоюзной организации
 Гerasина Ю.А./

Приложение № 1
 к Положению об оплате труда
 МОУ «Начальная школа»
 Утверждаю
 Директор МОУ «Начальная школа»
 /Каверина С.В. /

Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда организации

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.

Для учителей начальных классов размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются в соответствии с размерами коэффициента, применяемого к часам аудиторной занятости по всем предметам, по которым осуществляется проверка тетрадей.

Для учителей размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются по всем предметам или часам аудиторной занятости, по которым осуществляется проверка тетрадей

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК

	РФ	
За проверку письменных работ в школах		
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10	
за заведование кабинетами	0,10	
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0	
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20	
за руководство школьными методическими объединениями	0,10	

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата в размере 1000 рублей в классах с наполняемостью не менее предельной наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные

Согласовано.
Представительской
профсоюзной организации
«Начальная школа»
Герасина Ю.А./

Утверждаю.
Директор МОУ «Начальная школа»
Каверина С.В. /

**Положение об оплате труда
МОУ «Начальная школа»**

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Администрации Энгельсского муниципального района Саратовской области от 19.11.2021 года № 4249 «О повышении должностных окладов работников муниципальных учреждений Энгельсского муниципального района и муниципального образования город Энгельс Энгельсского муниципального района Саратовской области» и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации за счет средств бюджета и иных источников, установления размера оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.
- 1.3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (повышение окладов (ставок) и доплаты за вредные, опасные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, замену уходящих в отпуск, доплата за совмещение профессий) и стимулирующие выплаты (доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- 1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.5. 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.

**II. Формирование и распределение фонда оплаты труда
МОУ «Начальная школа»**

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, исходя из:
- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области
 - количества обучающихся в организации;
 - поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного Учредителем;
 - доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования организации.
- 2.2. Образовательная организация с учетом ограничений, установленных Учредителем, определяет в общем объеме средств долю материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями и заработной платы работников образовательной организации.

2.9. Проведение работы по адаптации обучающихся при переходе на новую ступень обучения.

2.10. Создание системы стимулирования педагогов, активно участвующих в организации неаудиторной занятости.

2.11. Содействие работе общественных объединений: профсоюзной организации, органам ученического самоуправления, клубам и объединениям.

3. УПРАВЛЕНИЕ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

3.1. Общее руководство неаудиторной занятостью с обучающимися в школе осуществляют заместители директора по УВР на основе своих должностных обязанностей.

3.2. Основные функции заместителей директора по УВР при руководстве неаудиторной занятостью:

планирование, проведение анализа и контроля неаудиторной занятости с обучающимися; организационное и методическое обеспечение работы классных руководителей, руководителей кружков, секций, студий, академических групп, педагогов, ведущих неаудиторную занятость, участие в организации системы повышения квалификации педагогов, занятых в сфере воспитательной деятельности; (*Указать другие функции*)

3.3. Организация неаудиторной занятости с обучающимися осуществляется на основании приказа директора школы по согласованию с педагогическим советом на основании обобщенной заместителями директора по УВР информации по изучению спроса и предложения образовательных услуг. Периодичность распределения неаудиторной занятости один раз в год на 1 сентября.

4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ОПЛАТЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

4.1 Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы по каждому виду отдельно, а затем суммируется.

$D_{нз} = \sum_{i=1}^8 \text{Стп} \times \text{Чаз}_i \times \text{У}_i \times \text{А} \times \text{К}_i$

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Чаз_і - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

У_і - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К_і - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Педагоги, претендующие на проведение неаудиторных занятий, подают заявку в учебную часть на проведение занятий, имея соответствующую программу и календарно-тематическое планирование, утвержденные методическим советом школы.

Порядок, правила учета, отчетности и контроль проведения внеаудиторной деятельности осуществляется на основании записей в журнале учета неаудиторной занятости учащихся.

Порядок ведения журнала обязателен для всех педагогов, осуществляющих неаудиторную занятость, и содержит сведения о количестве обучающихся, списочный состав, класс, а также дату, тему проведенных занятий.

Порядок ведения, хранения журнала учета неаудиторной занятости аналогичен правилам ведения классных журналов.

5. ВИДЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕДАГОГОВ

5.1. Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с обучающимися:

№	Вид неаудиторной занятости	Коэффициент	Норма времени	Формы отчетности
п				
/				
п				

1	Дополнительные занятия с отстающими учащимися	0,5	4 часов в неделю	Журнал учета неаудиторной занятости
2	Дополнительные занятия с сильными учащимися	0,5	До 2 часов в неделю	Журнал учета неаудиторной занятости
3	Подготовка к предметным олимпиадам	1,2-1,5	До 2 часов в неделю	Журнал учета неаудиторной занятости
4	Кружковая предметная работа	1	До 2 часов в неделю	План работы, журнал кружковой работы
5	Подготовка к урокам - начальные классы - физкультура	0,03	(от 2 до 5 часов в неделю на 18 часов педагогической нагрузки)	конспект
6	Подготовка дидактического материала - начальные классы	0,03	2 часа в неделю на 18 часов педагогической нагрузки	Дидактический материал

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.



Приложение № 3
к Положению об оплате труда
МОУ Начальная школа»

Утверждаю
Директор МОУ «Начальная школа»
Каверина С.В. /

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях реализации проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положением в системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района, утвержденного Решением Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 26.02. 2020 года № 17/03-2020 «О регулировании оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района».

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

1.3. На основании настоящего Положения администрацией Учреждения совместно с профсоюзным комитетом Учреждения разрабатывается перечень критериев, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данное Положение согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором Учреждения.

1.4. Дополнения и изменения критериев и показателей относится к компетенции Учреждения.

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

1.6. Стимулирующие выплаты производятся по результатам отчетного периода на основании критериев и показателей качества результативности труда работников Учреждения за фактически отработанное время.

1.7. Для педагогических работников обязательно предоставление портфолио.

1.8. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетного периода.

1.9. Отчетными периодами для выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда определены: сентябрь - декабрь и январь - август.

1.10. Накопления данных ведется на основании критериев и показателей качества и результативности труда каждого работника.

1.11. Сотрудникам вновь принятым на работу, стимулирующие выплаты начисляются и выплачиваются следующим образом:

- педагогическим работникам - минимальный размер стимулирующей выплаты среди педагогического персонала;
- административному персоналу (заместители руководителя, старшая медицинская сестра) - минимальный размер стимулирующей выплаты среди административного персонала;
- техническому и обслуживающему персоналу - минимальный размер стимулирующей выплаты среди технического и обслуживающего персонала.

Данная стимулирующая выплата вновь поступившим работникам выплачивается до наступления отчетного периода.

1.12. Срок действия Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее - комиссия) в составе: директора учреждения, председателя профсоюзной организации МОУ «Начальная школа», представителей трудового коллектива. Комиссия создается приказом директора не позднее 1 января и 1 сентября года.

2.2. Работники самостоятельно, один раз в отчетный период, заполняют критерии и показатели качества результативности труда, и передают комиссии для проверки и уточнения до 01 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

2.3. Стимулирующие выплаты работникам осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда за отчетный период.

2.4. Распределение фонда стимулирования осуществляется на 01 число месяца следующего за отчетным периодом.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Размер фонда стимулирующих выплат устанавливается в размере до 30 % от объема средств, направленных на выплату заработной платы. Ежемесячно 10 % от фонда стимулирующей части оплаты труда остается для единовременной и (или) ежемесячной надбавки (премии работникам).

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

3.3. Для определения денежного веса каждого балла педагогических работников (в рублях) размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников делится на общую сумму итоговых баллов всех педагогических работников.

3.4. Для определения денежного веса каждого балла обслуживающего и технического персонала (в рублях) размер стимулирующей части фонда оплаты труда делится на общую сумму итоговых баллов всего учебного – вспомогательного и технического персонала.

3.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.6. Размер единовременной стимулирующей надбавки сотрудникам учреждения составляет:

- для работников проводивших подготовку, организацию и проведение мероприятий муниципального и регионального уровней - до 5000 рублей;
- к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65, 70, 75) – до 10000 рублей.

4. Делопроизводство

4.1. Ответственность за ведение делопроизводства возлагается на председателя или секретаря комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Подтверждающие документы	Баллы
1	Проведение работы по реализации дополнительных образовательных программ	Справка	До 5
2	Участие педагога: - в экспериментальной работе: а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный. - в творческих группах; - разработка планирования образовательной деятельности (2 полугодие учебного года)	Справка, копии приказов	3 2 1 2 1 (сумма баллов)
3	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педагогических советах, открытые занятия и т.д.): а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный.	Справка, копии приказов, сертификаты	3 2 1 (сумма баллов)
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства а) региональный (воспитатель года) уровень; б) муниципальный (воспитатель года); в) локальный (неделя педмастерства).	Справка, копии дипломов и сертификатов	а) 3 б) 2 в) 2 – победа, 1 - участие (сумма баллов)
5	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта (не менее 3 за отчетный период)	Справка, копии сертификатов, скриншоты интернет-ресурсов	3
6	Участие педагога в очных конкурсах (заочные платные конкурсы не учитываются) а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный.	Справка, копии дипломов и сертификатов	а) 3 б) 2 в) 1 – победа, 0,5 - участие (сумма баллов)
7	Результативность участия воспитанников в конкурсах а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный.	Справка, копии дипломов и сертификатов	а) 3 б) 2 в) 1 – победа, 0,5 - участие

			(сумма баллов)
8	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального (спортивного) зала	Справка	До 3
9	Участие педагога в общих мероприятиях образовательного учреждения	Справка с указанием мероприятий и описанием участия	1 балл за 1 мероприятие (сумма баллов)
10	Выполнение общественной работы, дополнительной нагрузки сверх должностных обязанностей, включая наставничество	Справка	2
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение законодательных приказов и распоряжений руководителя, своевременная подготовка и сдача отчетов, аккуратное ведение документации)	Справка	До 5
12	Работа с родителями: - эффективность работы с родителями; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	Справка	1 2 (сумма баллов)
13	Повышение профессионального уровня педагога через: - курсы повышения квалификации (1 раз в 3 года); - посещение семинаров, методических и открытых муниципальных, районных и региональных мероприятий 1 балл за мероприятие); - участие в вебинарах (1 балл за вебинар, но не более 5 баллов).	Справка, копии приказов, дипломов и удостоверений	1 1 1 (сумма баллов)
14	Участие в мероприятиях в рамках ВФСК ГТО: - участие педагога; - участие воспитанников (для инструктора по физвоспитанию).	Справка, копии приказов, дипломов и т.д.	1 1 (сумма баллов)
	Максимальное количество баллов:		75

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя - логопеда

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Подтверждающие документы	Баллы
1	Позитивная динамика достижений обучающихся ФНР —1 ФФНР — 1 заикание — 1 ОНР —1 НВОНР —1	Справка	До 5

2	Участие педагога: - в экспериментальной работе: а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный. - в творческих группах; - разработка планирования образовательной деятельности (2 полугодие учебного года)	Справка, копии приказов	3 2 1 2 1 (сумма баллов)
3	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педагогических советах, открытые занятия и т.д.): а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный.	Справка, копии приказов, сертификаты	3 2 1 (сумма баллов)
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства а) региональный (воспитатель года) уровень; б) муниципальный (воспитатель года); в) локальный (неделя педмастерства).	Справка, копии дипломов и сертификатов	а) 3 б) 2 в) 2 – победа, 1 - участие (сумма баллов)
5	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта (не менее 3 за отчетный период)	Справка, копии сертификатов, скриншоты интернет-ресурсов	3
6	Участие педагога в очных конкурсах (заочные платные конкурсы не учитываются) а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный.	Справка, копии дипломов и сертификатов	а) 3 б) 2 в) 1 – победа, 0,5 - участие (сумма баллов)
7	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей	Справка	До 3
8	Эффективность организации предметно-развивающей среды в логопункте. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	Справка с описанием изменений ППС за отчетный период	До 3
9	Участие педагога в общих мероприятиях образовательного учреждения	Справка с указанием мероприятий и описанием участия	До 5
10	Выполнение общественной работы,	Справка	2

	дополнительной нагрузки сверх должностных обязанностей, включая наставничество		
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение законодательных приказов и распоряжений руководителя, своевременная подготовка и сдача отчетов, аккуратное ведение документации)	Справка	До 5
12	Работа с родителями: - эффективность работы с родителями; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	Справка	1 2 (сумма баллов)
13	Повышение профессионального уровня педагога через: - курсы повышения квалификации (1 раз в 3 года); - посещение семинаров, методических и открытых муниципальных, районных и региональных мероприятий 1 балл за мероприятие); - участие в вебинарах (1 балл за вебинар, но не более 5 баллов).	Справка, копии приказов, дипломов и удостоверений	1 1 1 (сумма баллов)
14	Участие в мероприятиях в рамках ВФСК ГТО	Справка, копии приказов, дипломов и т.д.	1
	Максимальное количество баллов:		75

Критерии результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	
1	Результаты освоения воспитанниками образовательных программ по итогам внутреннего мониторинга (по результатам диагностики)	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие	
2	Доля воспитанников, имеющих высокий уровень развития в соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы, реализуемой организацией.	1 - от 5 до 15% 3 - от 16 до 25% 5 - свыше 25%	
3	Организация дифференцированной методической работы с учётом индивидуальных образовательных потребностей педагогов.	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие	

4	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках и других мероприятиях.	0 - отсутствие 2 - локальный уровень 3 - областной (региональный) 5 - федеральный	
5	Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой и спортивной направленности.	0 - отсутствие 2 - локальный уровень 3 - областной (региональный) 5 - федеральный	
6	Обеспечение своевременного повышения квалификации педагогических кадров по направлению деятельности.	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие	
7	Информирование, консультирование педагогов по подготовке и прохождению аттестации.	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие	
8	Реализация плана методической работы по изучению и обобщению педагогического опыта.	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие	
9	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (проведение мастер-классов, тренингов, семинаров, конференций).	0 - отсутствие 1 - локальный уровень 3 - областной (региональный) 5 - федеральный	
10	Непрерывность образования и формы повышения квалификации.	0 - отсутствие 1 - локальный уровень 3 - областной	

		(региональный) 5 - федеральный	
11	Участие в деятельности аттестационных, экспертных комиссий, жюри, в судействе соревнований и т.п.	0 - отсутствие 1 - локальный уровень 3 - областной (региональный) 5 - федеральный	
12	Участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов.	0 - отсутствие 1 - локальный уровень 3 - областной (региональный) 5 - федеральный	
13	Оказание информационно-методической поддержки молодым специалистам.	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие	
14	Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие	
15	Участие в мероприятиях в рамках ВФСК ГТО	1	
Максимальное количество баллов:		75	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Подтверждающие документы	Баллы
1	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе:	Справка, таблица посещаемости за отчетный период	5
	- посещаемость свыше 81%; ранний возраст - свыше 71%;		
	- посещаемость от 71% до 80%; ранний возраст – от 66% до 70%;		
	- посещаемость от 65% до 70%; ранний возраст		3

	– от 60% до 65%. - посещаемость менее 65%; ранний возраст – менее 60%.		2 1
2	Участие педагога: - в экспериментальной работе: а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный. - в творческих группах; - разработка планирования образовательной деятельности (2 полугодие учебного года)	Справка, копии приказов	3 2 1 2 1 (сумма баллов)
3	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педагогических советах, открытые занятия и т.д.): а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный.	Справка, копии приказов, сертификаты	3 2 1 (сумма баллов)
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства а) региональный (воспитатель года) уровень; б) муниципальный (воспитатель года); в) локальный (неделя педмастерства).	Справка, копии дипломов и сертификатов	а) 3 б) 2 в) 2 – победа, 1 - участие (сумма баллов)
5	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта (не менее 3 за отчетный период)	Справка, копии сертификатов, скриншоты интернет-ресурсов	3
6	Участие педагога в очных конкурсах (заочные платные конкурсы не учитываются) а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный.	Справка, копии дипломов и сертификатов	а) 3 б) 2 в) 1 – победа, 0,5 - участие (сумма баллов)
7	Результативность участия воспитанников в конкурсах а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный.	Справка, копии дипломов и сертификатов	а) 3 б) 2 в) 1 – победа, 0,5 - участие (сумма баллов)
8	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Справка с описанием	До 3

	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	изменений ППС за отчетный период	
9	Участие педагога в общих мероприятиях образовательного учреждения	Справка с указанием мероприятий и описанием участия	До 5
10	Выполнение общественной работы, дополнительной нагрузки сверх должностных обязанностей, включая наставничество	Справка	2
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение законодательных приказов и распоряжений руководителя, своевременная подготовка и сдача отчетов, аккуратное ведение документации)	Справка	До 5
12	Работа с родителями: - участие в акциях (1 балл за акцию) - эффективность работы с родителями; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	Справка	1 1 2 (сумма баллов)
13	Повышение профессионального уровня педагога через: - курсы повышения квалификации (1 раз в 3 года); - посещение семинаров, методических и открытых муниципальных, районных и региональных мероприятий 1 балл за мероприятие); - участие в вебинарах (1 балл за вебинар, но не более 5 баллов).	Справка, копии приказов, дипломов и удостоверений	1 1 1 (сумма баллов)
14	Участие в мероприятиях в рамках ВФСК ГТО: - участие педагога; - участие воспитанников.	Справка, копии приказов, дипломов и т.д.	1 1 (сумма баллов)
	Максимальное количество баллов:		75

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Подтверждающие документы	Баллы
1	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям: до 45%-1 от 50-74%-2 от 75 и выше-5	Аналитическая справка	1 2 5
2	Участие педагога: - в экспериментальной работе: а) региональный (федеральный) уровень;	Справка, копии приказов	3

	б) муниципальный; в) локальный. - в творческих группах; - разработка планирования образовательной деятельности (2 полугодие учебного года).		2 1 2 1 (сумма баллов)
3	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, педагогических советах, открытые занятия и т.д.): а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный.	Справка, копии приказов, сертификаты	3 2 1 (сумма баллов)
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства а) региональный (воспитатель года) уровень; б) муниципальный (воспитатель года); в) локальный (неделя педмастерства).	Справка, копии дипломов и сертификатов	а) 3 б) 2 в) 2 – победа, 1 - участие (сумма баллов)
5	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта (не менее 3 за отчетный период)	Справка, копии сертификатов, скриншоты интернет-ресурсов	3
6	Участие педагога в очных конкурсах (заочные платные конкурсы не учитываются) а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный.	Справка, копии дипломов и сертификатов	а) 3 б) 2 в) 1 – победа, 0,5 - участие (сумма баллов)
7	Результативность участия воспитанников в конкурсах а) региональный (федеральный) уровень; б) муниципальный; в) локальный.	Справка, копии дипломов и сертификатов	а) 3 б) 2 в) 1 – победа, 0,5 - участие (сумма баллов)
8	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	Справка с описанием изменений ППС за отчетный период	До 3
9	Участие педагога в общих мероприятиях	Справка с указанием	До 5

	образовательного учреждения	мероприятий и описанием участия	
10	Выполнение общественной работы, дополнительной нагрузки сверх должностных обязанностей, включая наставничество	Справка	2
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины (выполнение законодательных приказов и распоряжений руководителя, своевременная подготовка и сдача отчетов, аккуратное ведение документации)	Справка	До 5
12	Работа с родителями: - эффективность работы с родителями; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	Справка	1 2 (сумма баллов)
13	Повышение профессионального уровня педагога через: - курсы повышения квалификации (1 раз в 3 года); - посещение семинаров, методических и открытых муниципальных, районных и региональных мероприятий (1 балл за мероприятие); - участие в вебинарах (1 балл за вебинар, но не более 5 баллов).	Справка, копии приказов, дипломов и удостоверений	1 1 1 (сумма баллов)
14	Участие в мероприятиях в рамках ВФСК ГТО	Справка, копии приказов, дипломов и т.д.	1
	Максимальное количество баллов:		75

Критерии для начисления стимулирующих выплат медицинским работникам (медицинская сестра)

№п/п	Критерии	Баллы
1	Выполнение работ сверх трудовых обязательств (подмена в отсутствии работника, помощь коллегам в решении производственных вопросов)	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие
2	Участие в общественной жизни учреждения (в праздниках, в утренниках, помощь в подготовке атрибутов и т. д.)	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие
3	Участие работников в благоустройстве учреждения и прилегающей территории (субботник, ремонтные работы)	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие

4	Исполнительская дисциплина	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие
5	Обеспечение экономии: - материальных запасов; - водопотребление; - энергопотребление	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие
6	Отсутствие нареканий, взысканий со стороны администрации, жалоб со стороны коллег, родительской общественности	0 - более 2 жалоб 3 - (1-2) жалобы 5 - отсутствие
7	Психологический климат (сотрудничество с коллегами, специалистами)	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие
8	Отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства действующего в сфере образования	0 - более 2 нарушений 3 - (1-2) нарушения 5 - отсутствие
9	Отсутствие карантина в учреждении за отчетный период	0 - более 2 карантин 3 - (1 -2)карантина 5 - отсутствие
Итого:		45 баллов

Критерии для начисления стимулирующих выплат следующих работников: заместителя заведующего по АХЧ, младшего воспитателя, подсобного рабочего, повара, кастелянши, уборщика служебных помещений, дворника, машиниста по стирке белья, вахтёра, слесаря-сантехника, агента по снабжению, делопроизводителя, сторожа.

№п/п	Критерии	Баллы
1	Выполнение работ сверх трудовых обязательств (подмена в отсутствии работника, помощь коллегам в решении производственных вопросов)	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие
2	Участие в общественной жизни учреждения (в праздниках, в утренниках, помощь в подготовке атрибутов и т. д.)	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие
3	Участие работников в благоустройстве учреждения и прилегающей территории (субботник, ремонтные	0 - отсутствие 3 - частичное

	работы)	5 - полное соответствие
4	Исполнительская дисциплина	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие
5	Обеспечение экономии: - материальных запасов; - водопотребление; - энергопотребление	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие
6	Отсутствие нареканий, взысканий со стороны администрации, жалоб со стороны коллег, родительской общественности	0 - более 2 жалоб 3 - (1-2) жалобы 5 - отсутствие
7	Психологический климат (сотрудничество с коллегами, специалистами)	0 - отсутствие 3 - частичное 5 - полное соответствие
8	Отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства действующего в сфере образования	0 - более 2 нарушений 3 - (1 -2) нарушения 5 - отсутствие
Итого:		40 баллов

**Критерии и показатели качества и результативности
труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе**

№ п/п	Критерии	Показатели				
1	Достижение высокого качества и доступности общего образования	Максимальный балл по критерию – 30				
		<i>1) качество знаний обучающихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом КПП1</i>				Выставляется МАХ балл
		0	+1%	4-2%	+3%	+4% и более
		0	5	10	25	30
		<i>2) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций КПП2</i>				Выставляется МАХ балл
		0	0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%
		0	5	15	25	30
		<i>3) наличие экспериментальной площадки (образовательной) КПП3</i>				Выставляется МАХ балл
		Регионального уровня	Муниципального уровня	Школьного уровня	Нет	
		30	20	10	0	
		<i>4) доля обучающихся. 1-4 классов, занимающихся по программам развивающего обучения КПП4</i>				Выставляется МАХ балл
		имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50-75 %	Более 75%	
		5	15	25	30	
		<i>5) динамика контингента КПП5</i>				Выставляется средний балл
		Доля прибывших из других ОУ	Доля выбывших из ОУ	Отчисление по неуважительным причинам		
		Более 5% - 30	Менее 5% - 30	Нет- 30		
		<i>6) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса) КПП6</i>				Выставляется МАХ балл
		Менее 50%	51-70%	71-99%	100%	
		0	10	25	30	

		<u>7) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей К1П7</u>				Выставляется МАХ балл	
		Да	Нет				
		30	0				
		<p>Подтверждающие документы. К1П1-К1П2: Сравнительный анализ результатов независимой аттестации, годовых отметок (сводные таблицы), заверенный руководителем. Выписки из приказов по результатам участия в муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях, копии свидетельств, сертификатов, дипломов, грамот и др. К1П3: Справки, выписки из приказов, свидетельствующие о присвоении статуса экспериментальной площадки. К1П4: Копии учебных планов (образовательных планов), выписки из приказов, регламентирующих углубленное, профильное обучение, сетевое взаимодействие; таблицы, диаграммы и др. материалы, отражающие количественный состав обучающихся по вышеперечисленным программам, заверенные руководителем. К1П5: Внутришкольная отчетность по движению обучающихся, заверенная руководителем. К1П6. Справка по результатам психолого-педагогической диагностики участников образовательного процесса заверенная руководителем. К1П7: Справка, заверенная руководителем.</p>					
		Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-7)					
2	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 30					
		<u>1) выполнение плана внутришкольного контроля (данного заместителя директора по УВР) К2П1</u>				Выставляется МАХ балл	
		Да	Нет				
		30	0				
		<u>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П2</u>				Выставляется МАХ балл	
		0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%	
		0	5	10	20	30	
<u>3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К2П3</u>				Выставляется МАХ балл			
0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%			

0	5	10	20	30	
<u>4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет К2П4</u>					Выставляется МАХ балл
Менее 100%		100%			
0		30			
<u>5) доля педагогов, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях</u>					
<u>5а) доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства К2П5</u>					Выставляется МАХ балл
школьный уровень		муниципальный уровень		региональный уровень	
5		10		30	
<u>5б) доля педагогов, участвующих в конференциях (по предмету) К2П6</u>					Выставляется МАХ балл
0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
0	5	15	20	30	
<u>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой (по образовательным предметам) К2П7</u>					Выставляется МАХ балл
0	1-4	5-9	10-14	15 и более	
0	5	10	20	30	
<u>б) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами К2П8</u>					Выставляется МАХ балл
0	20%	30%	40-49%	50% и более	
0	5	10	15	30	
<u>7) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</u>					Выставляется МАХ балл
<u>8а) заболеваемость в днях на 1 ребенка К2П9</u>					
>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
0	4	8	20	30	
<u>8б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога К2П10</u>					Выставляется

					МАХ балл
>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
0	4	8	20	30	
<i>8в) доля обучающихся, охваченных горячим питанием К2П11</i>					Выставляется МАХ балл
Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%		
0	8	15	30		
<i>9) наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период К2П12</i>					Выставляется МАХ балл
Да		Нет			
0		30			
<i>10) обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса</i>					Выставляется сумма баллов
<i>10а) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов К2П13</i>					
Педагог-психолог		Социальный педагог		Логопед	
10		10		10	
<i>10б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации К2П14</i>					Выставляется МАХ балл
10-39%	40-59%	60-80%	более 80%		
5	10	20	30		

Подтверждающие документы.

К2П1: Справка, заверенная руководителем.

К2П2-К2П3: Справка по итогам аттестации педагогических кадров, заверенная руководителем.

К2П4: Справка по результатам повышения квалификации педагогических кадров (за 5 лет), заверенная учредителем. Справка по результатам получения дополнительного профессионального образования педагогическими кадрами (за 5 лет), заверенная руководителем.

К2П5а: Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие (победы) педагогов в профессиональных конкурсах, заверенные руководителем.

К2П5б: Копии сертификатов, дипломов, грамот, подтверждающих участие педагогов в конференциях различного уровня; программы конференций; таблицы, диаграммы и др. материалы, заверенные руководителем.

К2П5в: Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, грамот по результатам проведения (участия) образовательным учреждением семинаров, мастер-классов, конференций всех уровней, заверенные руководителем.

К2П7-К2П13: Справка, заверенная руководителем.

К2П14: Справка, заверенная учредителем; перечень программ, копии договоров о сотрудничестве с социальными службами, заверенные руководителем.

Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-14)

Максимальный балл по критерию - 15

1) динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН КЗП

Выставляется
МАХ балл

работы

Отсутствие	Снижение	Сохранение	Увеличение	
15	10	5	0	
<i>2) количество направлений, по которым, организовано дополнительное образование КЗП2</i>				Выставляется МАХ балл
0	1-2	3-5	6 и более	
0	5	10	15	
<i>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. КЗП3</i>				Выставляется МАХ балл
0	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%
0	2	5	12	15
<i>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) КЗП4</i>				Выставляется МАХ возможный балл
Наличие		Отсутствие		
0		15		
<i>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися КЗП5</i>				Выставляется МАХ возможный балл
Наличие		Отсутствие		
0		15		
<i>6) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований, физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности КЗП6</i>				Выставляется МАХ возможный балл
менее 10%	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%
0	5	7	12	15
<i>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем КЗП7</i>				Выставляется МАХ возможный балл

		наличие	отсутствие		
		15	0		
		<p>Подтверждающие документы. КЗП1: Справка о количестве обучающихся, состоящих на учёте в ПДН и КДН за последние 5 лет, заверенная соответствующими исполнительными органами. КЗП2-КЗП3: Перечень направлений, по которым организовано дополнительное образование, таблицы, диаграммы, свидетельствующие о занятости обучающихся в кружках, секциях и др., заверенные руководителем. КЗП4-КЗП5: Справка об отсутствии фактов административных правонарушений, преступлений, совершённых обучающимися за отчетный период, заверенная соответствующими исполнительными органами. КЗП6: Выписки из приказов, копии сертификатов, дипломов, свидетельств и др., подтверждающие победы (лауреатство), заверенные руководителем. КЗП7: Перечень воспитательных систем, выписка из анализа воспитательной работы образовательного учреждения, свидетельствующая о реализации заявленных воспитательных систем, заверенные руководителем.</p>			
		Итого по критерию 3 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-7)			
4	Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе	Максимальный балл по критерию - 10			
		<u>1) доля обучающихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях К4П1</u>			Выставляется МАХ балл

0	До 10%	10-30%	30-70%	Более 70%	
0	2	5	8	10	
<u>2) число публикаций о школе в СМИ за отчетный период (данного заместителя директора по УВР) К4П2</u>					Выставляется МАХ балл

		0	1	2-5	5-10	Более 10	
		0	2	4	8	10	
		<u>3) наличие общественной организации выпускников К4П3</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		10		0			
		<u>4) количество мероприятий (по вопросам образовательного процесса) с активным участием родителей (день открытых дверей, смотр знаний и т.д.) К4П4</u>					Выставляется МАХ балл
		0	1-2	3-5	Более 5		
		0	6	8	10		
		<u>5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами (данного заместителя директора по УВР) о реализации КПОМО К4П5</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		10		0			
		Подтверждающие документы. К4П1: Справка, заверенная руководителем. К4П2: Ксерокопии статей, заверенные руководителем. К4П3: Копия положения об общественной организации выпускников, заверенная руководителем. К4П4: Выписка из раздела публичного отчета руководителя образовательного учреждения. К4П5: Справка, заверенная руководителем с указанием адреса сайта.					
		Итого по критерию 4 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5)					
5	Эффективность управленческой деятельности	Максимальный балл по критерию – 10					
		<u>1) наличие автоматизированной системы управления К5П1</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			
		10		0			
		<u>2) наличие опубликованного в СМИ отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности К5П2</u>					Выставляется МАХ балл
		Да		Нет			

		10	0			
		<u>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПМО К5П3</u>		Выставляется МАХ балл		
		Да	Нет			
		10	0			
		<u>4) отсутствие обоснованных замечаний вышестоящими организациями на сроки сдачи отчетов, документации, необходимой документации (данным заместителем директора по УР) К5П4</u>		Выставляется МАХ балл		
		Да	Нет			
		0	10			
		Подтверждающие документы. К5П1: Справка, заверенная руководителем. К5П2: Копии публикаций публичных отчетов руководителя образовательного учреждения в СМИ; распечатка публичного отчета со страниц сайта в сети Интернет, заверенные учредителем. К5П3: Перечень нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПМО, заверенный учредителем. К5П4: Справка, заверенная руководителем.				
		Итого по критерию 5 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-6)				
6	Уровень трудовой дисциплины и общественной деятельности	Максимальный балл по критерию – 5				
		<u>1)Отсутствие взысканий по трудовой дисциплине, замечаний по работе с документами К6 П1</u>			Выставляется МАХ балл	
		Наличие	Отсутствие			
		0	5			
		<u>2)Отсутствие больничных листов К6 П2</u>			Выставляется МАХ балл	
		Наличие	Отсутствие			
		0	5			
		<u>3)сотрудник является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения К6 П3;</u>			Выставляется МАХ балл	
		Школьной	Муниципальной	Региональной		
		2- член 3 - руководитель	3 – член 4 - руководитель	4 – член 5 - руководитель		
	<u>4)сотрудник является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации,</u>			Выставляется		

<i>представляющей интересы профессионального педагогического сообщества К6 П4;</i>			МАХ балл
Школьной	Муниципальной	Региональной	
2- член 3 - руководитель	3 – член 4 - руководитель	4 – член 5 - руководитель	
<i>5) активное участие педагога в общественной жизни школы (избирательная кампания и пр.) К6 П5</i>			Выставляется МАХ балл
Школьный уровень (член комиссии, агитатор и т.п.)	Муниципальный уровень (председатель комиссии, секретарь, заместитель и т.п.)	Более высокий уровень	
3	4	5	
Подтверждающие документы. Справка председателя управляющего совета, руководителя общественной организации.			
<i>Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-5 суммируются</i>			
ИТОГО:			

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности

деятельности учителя начальных классов

Критерии		Показатели						
1.	Уровень представляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию - 16						
		<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам развивающего обучения(Занкова, Эльконина – Давыдова), по программам с элементами развивающего обучения <i>К1П1</i></u>						
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ____)	
		0	2	6	12	16		

	2) участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК <u>K1П2</u>									
	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент			Подтверждающий документ (стр. ___)				
	8	10	16							
	В целом по критерию вычисляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю.									
2.	Максимальный балл по критерию - 15									
Уровень профессиональной культуры педагога	1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне <u>K2П1</u>									
	не используются	менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ___)		Выставляется МАХ балл	
	0	0	2	6	11	15				
	2) результативность использования ИКТ в образовательном процессе <u>K2П2</u>									
	не используют	участие учителя в конференциях в режиме on-line	Использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов	использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у учителя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется средний балл	
	0	15	15	15	15	15	15			
	3) результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий <u>K2П3</u>									
	использование на	наличие призовых	наличие призовых	наличие призовых	наличие призовых	наличие	Подтвер		Выста	

	уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня.	мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	ждающи й докумен т (стр. ___)	вляетс я макси мальн ый балл	
	3	6	9	12	15			
4)результативность исследовательской деятельности учителя К2П4								
	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня		наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	Подтверждающи й докумен т (стр. ___)	Выста вляетс я макси мальн ый балл
	3	6	9	12		15		
В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-4								
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию - 17						
		1) наличие мотивации обучающихся к изучению предметов К3П1					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выста вляетс я МАХ возмо жный балл
		менее 50%	50-59%	60-70%	Более 70%			
0	5	12	17					
	2) динамика качества знаний в течении текущего отчетного периода (у педагогов, преподающих несколько предметов, средний показатель рассчитывается по формуле: сумма показателей динамики качества по всем предметам по всем классам-комплектam делится						Подтверждающий документ	Выста вляетс я МАХ

	<u>на количество классов-комплектов у данного педагога) КЗП2</u>				(стр. __)	балл	
	100% успеваемость	Качество знаний по предмету					
	5	до 30% -0; 31-40% - 4; 41-50% - 6; Выше 51% -10					
	<u>3) доля обучающихся 4-х классов (у данного педагога начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам ВПР КЗП3</u>				Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл	
	менее 50%	50-59%	60-70%	Более 70%			
	0	5	12	17			
	<u>4)доля обучающихся 4-х классов, подтвердивших свои результаты в ходе ВПР КЗП4:</u>				Подтверждающий документ (стр. __)		
	менее 30%	30- 49%	50-59%	60-70%	более 70%		
	0	0	5	12	17		
	<u>5) доля обучающихся у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по неуважительной причине КЗП5</u>				Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл	
	Имеются		отсутствуют				
	0		17				
	В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю						
4.	Максимальный балл по критерию - 16						
Результативность внеучебной деятельности	<u>1)вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного в учебном плане на внеучебную деятельность К4П1</u>				Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл	

по преподаваемым предметам	2 вида деятельности		3 вида деятельности		4 и более видов деятельности				
	8		10		16				
<u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2</u>								Выста вляе тс я МАХ балл	
0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень	Подтвержда ющий документ (стр. __)				
0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более-14	1 призовое место - 14 2 и более-16					
<u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П3</u>							Подтвержда ющий документ (стр. __)	Выста вляе тс я МАХ балл	
0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень					
0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более-14	1 призовое место -14 2 и более –16					
<u>4) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К4П4</u>							Подтвержда ющий документ (стр. __)	Выста вляе тс я МАХ балл	
0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень					
0	1 призовое место -	1 призовое место -	1 призовое место -	1 призовое					

	11 2 и более-12	12 2 и более - 13	13 2 и более-14	место -14 2 и более -16			
<u>5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности К4П5</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень			
0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более-14	1 призовое место - 14 2 и более -16			
<u>6) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К4П6</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень			
0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более-14	1 призовое место - 14 2 и более -16			
<u>7) Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся К4П7</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	10-29%	30-39%	40-50%	Более 50%			
	5	8	12	16			
Один обучающийся учитывается 1 раз							
<u>8) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П8</u>					Подтверждающий документ	Выставляется	

				(стр. ___)	макси мальн ый балл	
менее 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций			
0	8	12	16			
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-8, относящимся к конкретному предмету						
5.	Максимальный балл по критерию - 15					
Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	<u>1) изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете К5П1</u>			Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	увеличение	сохранение (отсутствие)	снижение			
	0	8	15			
	<u>2) доля обучающихся данного класса, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах К5П2</u>			Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень		
	2	5	10	15		
	<u>3) наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям К5П3</u>			Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	0	1 организация или коллектив	2 и более организаций, коллективов			
	0	10	15			
	<u>4) доля учащихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые</u>			Подтверждающий документ	Выставляется МАХ балл	

	сборы и т.п.) К5П4					(стр. ___)	балл
	Менее 20%	20-39%	40-59%	60%-79%	80% и более		
	0	4	8	12	15		
	5) доля учащихся класса, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, включая социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К5П5					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	Менее 20%	20-39%	40-59%	60%-79%	80% и более		
	0	4	8	12	15		
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-6							
<u>план</u>							
<u>факт</u>							
6.	Максимальный балл по критерию - 16						
Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах, индивидуальные сайты, К6П1					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	По 3 за каждое участие, но не более 16.	7	12	16		
	2) результативность участия педагога в заочных/дистанционных конкурсных мероприятиях, имеющих профессиональное значение К6П2					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3	7	12	16		
	3) участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями К6П3					Подтверждающий документ	Выставляется

						документ (стр. ___)	МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	по руководителю – 5.	2, 7, руководитель – 9	12, руководитель – 16	16, руководитель 16		
	<u>4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель – учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и др. К6П4</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3	7	12	16		
	<u>5) наличие умений выполнять различные педагогические роли К6П5</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	
	учителя – наставника, учителя – тьютера	учителя-организатора социальных практик	учителя-исследователя	учителя дистанционного обучения	сетевого преподавателя		Выставляется МАХ балл
	8	10	12	14	16		
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-5						
7.	Максимальный балл по критерию - 5						
	Общественная деятельность педагогического работника	<u>1) участие в работе временных творческих коллективов, в инновационной деятельности К7П1</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл

	школьной	муниципальной	региональной		
	2 – член	3 – член	4 – член		
	3 - руководитель	4- руководитель	5 - руководитель		
	2) награды и поощрения <u>К7П2</u>			Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной		
	3	6	9		
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-2					
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-7 суммируются					
ИТОГО:					

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя физической культуры

Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками						
1.1. <i>Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – наличие 2 – наличие + положительный результат	Выставляет соответствующий балл	само оценка	Оценка комиссии
1.2. <i>Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Использование в образовательном процессе электронных материалов	Справка об использовании электронных материалов в образовательном процессе (перечень электронных учебно-методических комплектов, план-график	0 - отсутствие 1 –наличие	Выставляет соответствующий балл		

		использования ИКТ)				
	Разработка цифровых образовательных ресурсов нового поколения	Ссылка на ресурсы, размещенные в сети Интернет	0 - отсутствие 1 – наличие	Выставляет соответствующий балл		
	Наличие электронного портфолио	Ссылка на электронное портфолио или личный сайт учителя	0 - отсутствие 1 – наличие	Выставляет соответствующий балл		
<i>1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья учащихся при организации образовательного процесса	Справка об итогах диагностических исследований с указанием конкретных здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых учителем, а также методов диагностики результативности их применения; копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 -наличие 2 – наличие + положительный результат	Выставляет соответствующий балл		
<i>1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных</i>	Использование технологий и методик лично ориентированного обучения	Справка с указанием конкретных технологий и методик лично ориентированного обучения, применяемых учителем, а также диагностики	0 – 29 % соответствия; 1 – 30 - 79% соответствия; 2- 80 - 100 % соответствия	Выставляет соответствующий балл		

особенностей учащихся		результативности их применения				
	Дополнительная работа с учащимися, имеющими индивидуальные рекомендации по занятию физической культурой.	Справка администрации школы об эффективности работы с данной категорией учащихся	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл		
	Наличие системы работы с одаренными детьми	Справка с указанием нагрузки учителя по данному виду деятельности и форм работы; копии приказов и диагностика	0 – 29 %; 1 – 30 - 79%; 2- 80 - 100 %	Выставляется соответствующий балл		
Итого						

Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя группы продлённого дня

№ п/п	Критерии	Показатели					
1.	Уровень сопровождаемого содержания образования	Максимальный балл по критерию - 15					Выставляется средний балл
		Подтверждающий документ: план работы, аналитическая справка					
		1) Применение в воспитательной деятельности метода проектов					
0	использование в воспитательной деятельности метода проектов (не менее 1 проекта в полугодие)	реализация проектов, получивших материальную поддержку со стороны учреждения, управляющего совета	реализация проектов, получивших материальную поддержку муниципального уровня	реализация проектов, получивших материальную поддержку регионального и более высокого уровня			

		0	5	10	15 (выставляется по всему показателю 4)	20 (выставляется по всему показателю 4)		
		2) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по программам развивающего обучения (от учащихся начальной школы)						
		0	до 40%	40-69%	60-79%	80-100%		
		0	2	6	12	16		
		Подтверждающий документ: план работы, аналитическая справка						
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 2)								
2.	Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 20						
		1) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности						выставляется максимально возможный балл
		0	школьный эксперимент	муниципальный эксперимент	региональный, федеральный эксперимент			
		0	4	6	10			
		Подтверждающий документ: приказ об открытии экспериментальной площадки, приказ о распределении функциональных обязанностей, план экспериментальной работы воспитателя						
	2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий							
	Не используются перечисленные в этом показателе формы	участие воспитателя в конференциях в режиме on-line, на профессиональных форумах	работа в сетевых профессиональных сообществах	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных цифровых образовательных ресурсов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование воспитателем дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется сумма баллов
	0	5	5	5	5	5	5	
	Подтверждающий документ: Print Screen, распечатки со страниц сайтов, справка с указанием адреса сайта, копии разработанных ЦОР							

3) Результативность исследовательской деятельности воспитателя: наличие призовых мест на профессиональных мероприятиях (конференциях, слетах и т.д.)					выставляет ся максималь но возможный балл	
0	школьного уровня	муниципального уровня	регионального уровня	уровень выше регионального		
0	5	10	20	30		
Подтверждающий документ: грамоты, дипломы, сертификаты						
4) Доля воспитанников (у данного воспитателя), для которых в воспитательном процессе используются здоровьесберегающие технологии						
менее 20%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%		
0	2	6	11	15		
5) Наличие целевой программы по направлениям воспитательной деятельности					выставляет ся максималь но возможный балл	
В работе используется заимствованная программа		В работе используется адаптированная программа		В работе используется разработанная данным воспитателем программа		
				В работе используется разработанная данным воспитателем программа, получившая статус авторской на региональном уровне		
5		8		12		
Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа						
6) Повышение квалификации за отчетный период (без учета молодых специалистов, вновь принятых педагогов и длительное время нетрудоспособных)					выставляет ся максималь но возможный балл	
Да			нет			
10			0			
Подтверждающий документ: свидетельство (удостоверение) о повышении квалификации						
Итого по критерию 2 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 6)						
3.	Динамика уровня воспитанность	Максимальный балл по критерию - 20				выставляетс я
		1) Доля воспитанников с высоким уровнем развития учебной мотивации				
		10-20%	20-40%	40-60%	60-80%	80-100%

и детей	2	4	6	8	10	максимально возможный балл	
	Подтверждающий документ: утвержденная руководителем программа мониторинговых исследований уровня воспитанности детей						
	2) Доля воспитанников, показывающих высокий уровень воспитанности					выставляется максимально возможный балл	
	Менее 50 %	50 - 60 %	60 - 70 %	более 70 %			
	0	10	16	20			
	Подтверждающий документ: итоги мониторинга					выставляется максимально возможный балл	
	3) Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (хулиганство, употребление спиртных напитков, табакокурение и др.)						
	наличие		отсутствие				
	0		20			выставляется максимально возможный балл	
	Подтверждающий документ: справка от КДН (ИДН), социального педагога школы за отчетный период						
4) Доля детей, охваченных кружковой деятельностью					выставляется максимально возможный балл		
менее 20 %	20 - 40 %	40 - 60 %	60 % - 90%	90 - 100 %			
0	2	4	10	20			
Подтверждающий документ: сетка занятости детей в кружках, справка с указанием общего количества детей и доли детей, охваченных кружковой деятельностью.							
Итого по критерию 3 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 – 4)							
4.	Результативность воспитательной деятельности	Максимальный балл по критерию - 20				выставляется максимально возможный балл	
		1) Наличие программы по организации работы с родителями, учитывающей следующие направления: изучение, информирование, просвещение, консультирование, совместная деятельность (не учитывается воспитателями интернатных учреждений)					
		1 - 2 направления		3 направления			4 – 5 направлений
		3		7			10
		Подтверждающий документ: программа					
2) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных воспитателем					выставляется		

менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	максимально возможный балл	
0	2	8	15		
Подтверждающий документ: аналитическая справка с описанием проектов и их результативности с указанием количества закрепленных за воспитателем воспитанников и доле участвующих детей					
3) Наличие организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям					выставляется максимально возможный балл
0	1 организация или коллектив		2 и более организаций или коллективов		
0	10	20			
Подтверждающий документ: положение об ученическом самоуправлении, аналитическая справка					
4) Наличие призовых мест у коллектива или отдельных воспитанников, лично подготовленных данным воспитателем					выставляется максимально возможный балл
2 балла за каждое призовое место, но не более 20 баллов					
Подтверждающий документ: дипломы, грамоты, сертификаты, свидетельствующие о личной подготовке детей -призеров					
5) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)					
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
6) Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности					
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	
0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16	
7) Количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях					
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	

0	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16
8) Доля воспитанников, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности				
менее 20%	20-40%	40-60%	60-80%	80% и более
0	4	8	12	15
9) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне				
менее 50%	50-70%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций	
0	8	12	16	

Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 9)

5	Результативность участия воспитателя в методической и научно-исследовательской работе	Максимальный балл по критерию - 15					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах				выставляется максимально возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный		более высокий
		0	3	7	12		15
		Подтверждающий документ: приказ об итогах методических мероприятий, программы методических мероприятий					
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий				выставляется максимально возможный балл	
		0	опубликованная разработка отдельного занятия		опубликованные методические рекомендации или учебно-методическое пособие		
		0	5 баллов за каждую, но не более 15 баллов		15		
		Подтверждающий документ: копии или экземпляры опубликованных материалов					
		3) Участие (руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями				выставляется максимально возможный балл	
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0	2, руководитель - 4	4, руководитель - 6	6, руководитель - 8	8, руководитель - 10			

		Подтверждающий документ: приказ о назначении				
		4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Самый классный классный", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов" и др.				выставляется максимально возможный балл
	0	школьный уровень	муниципальный	региональный	более высокий	
	0	8	14	18	20	
		Подтверждающий документ: дипломы, грамоты				
Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):						
6.	Общественная деятельность воспитателя	Максимальный балл по критерию - 10				
		1) Воспитатель участвует в работе проблемной (творческой) группы, временного научно-исследовательского коллектива				выставляется максимально возможный балл
		Нет	школьной	муниципальной	региональной	
		0	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель	
		Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации				
		2) Воспитатель имеет в межаттестационный период грамоты, поощрения, благодарственные письма по профилю работы				выставляется максимально возможный балл
		нет	школьный уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	
		0	2	3	4	
		3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества				выставляется максимально возможный балл
		школьной	муниципальной	региональной		
	2 - член 4 - руководитель	4 - член 8- руководитель	4 - член 10 - руководитель			
	Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении					
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):						
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 6 суммируются)						

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности

деятельности учителя английского языка

Критерии	Показатели										
1. Уровень представления содержания образования	Максимальный балл по критерию - 16										
	<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам с элементами развивающего обучения К1П1</u>										
	0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	Подтверждающий документ (стр. ___)					
	0	2	6	12	16						
	<u>2) участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик, УМК К1П2</u>										
	школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент		Подтверждающий документ (стр. ___)				
	8		10		16						
В целом по критерию вычисляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю.											
2. Уровень профессиональной культуры педагога	Максимальный балл по критерию - 15										
	<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), для которых в образовательном процессе используются здоровьесберегающие технологии, рекомендованные на федеральном или региональном уровне К2П1</u>						Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл			
	не используются	менее 20%	20 - 39%	40-59%	60%-79%	80-100%					
	0	0	2	6	11	15					
<u>2) результативность использования ИКТ в образовательном процессе К2П2</u>											
не используются	участие учителя в конференциях в режиме on-line	Использование в образовательном процессе	использование в образовательном процессе электронных	использование электронных форм контроля на	использование учителем дистанционных форм	наличие у учителя призовых мест на мероприяти	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется средний балл			

			электронных учебно-методических комплектов	учебно-методических комплектов самостоятельно разработанных	уроках и учебных занятиях (от 70% занятий)	обучения в установленном порядке	ях, проводимых в дистанционном режиме				
	0	15	15	15	15	15	15				
3)результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий К2П3											
	использование на уроках метода защиты проектов (более 30% занятий)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня.	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня		наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется максимальный балл			
	3	6	9	12		15					
4)результативность исследовательской деятельности учителя К2П4											
	наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей регионального уровня		наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах учителей (уровень выше регионального)	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется максимальный балл			
	3	6	9	12		15					
	В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-4										
	<u>план</u>										
	<u>факт</u>										
3.	Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию - 17									
		<u>1) динамика качества знаний в течении текущего отчетного периода (у педагогов, преподающих несколько предметов, средний показатель рассчитывается по формуле: сумма показателей динамики качества по всем предметам по всем классам-комплектam делится на количество классов-комплектов у данного педагога) КЗП1</u>							Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	100% успеваемость	Качество знаний по предмету									
	5	до 30% -0; 31-40% - 4; 41-50% - 6; Выше 51% -10									

	<u>2) доля обучающихся (от обучающихся пропускающих занятия) у данного педагога, пропускающих занятия по данному предмету по уважительной причине КЗП2</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	менее 80%	80-90%	90-100%	100%			
	0	5	10	17			
	В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю						
4.	Максимальный балл по критерию - 16						
Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам	<u>1) вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного в учебном плане на внеучебную деятельность К4П1</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	2 вида деятельности		3 вида деятельности	4 и более видов деятельности			
	8		10	16			
	<u>2) количество призовых мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах К4П2</u>					Выставляется МАХ балл	
	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. ___)	
	0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более-14	1 призовое место - 14 2 и более-16		
	<u>3) количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний по предмету) К4П3</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	

	0	школьный	муниципальный, сетевой	региональный	более высокий уровень			
	0	1 призовое место - 11 2 и более-12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более-14	1 призовое место - 14 2 и более –16			
	<u>4) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2-3, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе К4П4</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе				
	6	12	12	16				
	Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.							
	<u>5) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального, регионального, более высокого уровней К4П8</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
	10-29%	30-39%	40-50%	Более 50%				
	5	8	12	16				
	Один обучающийся учитывается 1 раз							
	<u>6) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне К4П10</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется максимальный балл	
	менее 50%	50-79%	80-100%	отсутствие конфликтных ситуаций				
	0	8	12	16				
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-6, относящимся к конкретному предмету							

	план факт							
5	Максимальный балл по критерию - 16							
	Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе	1) <u>ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах, индивидуальные сайты, дистанционное обучение школьников и педагогов</u> <u>К6П1</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
0		школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0		По 3 за каждое участие, но не более 16.	7	12	16			
		2) <u>наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий</u> <u>К6П2</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
0		школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0		3	7	12	16			
		3) <u>участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями</u> <u>К6П3</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
0		школьный	муниципальный	региональный	более высокий			
0		по 2, руководитель – 5.	7, руководитель – 9	12, руководитель - 16	16, руководитель - 16			
		4) <u>наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель –учителю, «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО и др.</u> <u>К6П4</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий				
0	3	7	12	16				
	5) <u>наличие умений выполнять различные педагогические роли</u> <u>К6П5</u>				Подтверждающий документ	Выставляется		

						й документ (стр. ___)	МАХ балл	
	учителя-наставника, учителя-тьютера	учителя-организатора социальных практик	учителя-исследователя	учителя дистанционного обучения	сетевое преподавателя			
	8	10	12	14	16			
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-5								

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
МОУ «Начальная школа»

Согласовано.

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____/Герасина Ю.А./

Утверждаю.

Директор МОУ «Начальная школа»

_____/Каверина С.В. /

**Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)
педагогических работников, осуществляющих непосредственно образовательный
процесс.**

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам)
логопедам, учителям-логопедам, учителям- дефектологам, дефектологам-сурдопедагогам и другим педагогическим работникам	20

Согласовано.
Председатель первичной
профсоюзной организации
Герасина Ю.А.

Утверждаю.
Директор МОУ «Начальная школа»
Кавергина С.В.

Положение о премировании работников.

1. Общие положения.

1.1. Премирование работников Учреждения производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Для премирования работников Учреждения могут использоваться средства из следующих источников:

- фонда экономии заработной платы;
- прибыли, поступившей от платных услуг.

1.3. Премия устанавливается при наличии средств, перечисленных в пункте 1.2 и может выплачиваться работникам 1 раз в месяц или квартал, а так же полугодие, по итогам года) совместным решением администрации и профкома Учреждения по представлению любой из сторон (администрацией, профком).

1.4. Премия выплачивается по приказу руководителя организации.

1.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

II. Показатели премирования

2.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в инновационной деятельности;
- активное участие в методической работе Учреждения, семинарах;
- выполнение общественных поручений;
- личное участие в конкурсах муниципального и регионального уровней;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;
- умелую организацию работы родительского комитета класса;
- выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
- за вклад в обеспечение бесперебойного проведения учебного – воспитательного процесса, потребовавшего личного материального вложения.

2.2. Административному персоналу в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы Учреждения;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представлении Учреждения на различных уровнях;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- подготовку школы к новому учебному году;
- обеспечение безопасного функционирования Учреждения в течение всего рабочего дня;
- пополнение материально-технической базы Учреждения;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию Учреждения;

- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- выполнение важных (срочных) поручений;
- работу с общественностью и родителями обучающихся;
- за вклад в обеспечение бесперебойного проведения учебного – воспитательного процесса, потребовавшего личного материального вложения.

2.3. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствующем периоде за:

- выполнение важных (срочных) поручений;
- за вклад в обеспечение бесперебойного проведения учебного – воспитательного процесса, потребовавшего личного материального вложения.

2.4. Обслуживающему персоналу в соответствующем периоде за:

- выполнение важных (срочных) поручений;
- за вклад в обеспечение бесперебойного проведения учебного – воспитательного процесса, потребовавшего личного материального вложения.

2.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде

III. Показатели единовременного премирования.

3.1. Единовременное премирование может производиться по следующим основаниям:

- для работников проводивших подготовку, организацию и проведение мероприятий муниципального и регионального уровней - до 5000 рублей;
- к юбилейной дате работника (50, 55, 60, 65, 70, 75) – до 10000 рублей.

IV. Порядок установления премиальных выплат.

4.1. Предложения по премированию от администрации, профкома предоставляются в комиссию для принятия решения.

4.2. Комиссия в составе:

- директор (председатель комиссии);
- заместители директора;
- председатель профсоюзного комитета;

обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.

4.3. Руководитель организации:

- устанавливает размер премий;
- издает приказ о премировании работников;
- решает вопрос о премировании работников

4.4. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

4.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде



Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
Губасина Ю.А.

Приложение №5
к коллективному договору



Утверждаю
Директор МБОУ «Центральная школа»
Казарий С.В.

Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями:

- Повар - 12%.
- Подсобный рабочий – 12%
- Младший воспитатель – 12%
- Дворник – 4%

Согласована
 Председатель первичной профсоюзной организации
 Тетяна Ю.А./

Приложение №6
 к коллективному договору
 Утверждено
 Директор МОУ «Начальная школа»
 Катерина С.В. /

**СОГЛАШЕНИЕ
 ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ В МОУ
 «НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА»
 НА 2022 - 2025 ГОДЫ**

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тысяч рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Проведение общего технического осмотра здания	-	-	Ежегодно (апрель, октябрь)	Директор, Заместитель заведующего по АХЧ
2	Приобретение спецодежды	шт.	34 000	Ежегодно	Заместитель директора по АХЧ
3	Приобретение и установка ламп освещения	шт.	25 000	Ежегодно	Директор, Заместитель директора по АХЧ
4	Замена кафельного настенного и напольного покрытия в пищеблоке	м ²	180 000	2022-2023 г.г.	Директор, Заместитель директора по АХЧ
5	Замена кафельного настенного и напольного покрытия в общественном туалете	м ²	35 000	2024 г.	Директор, Заместитель директора по АХЧ
6	Приобретение детской игровой мебели	шт.	120 000	Ежегодно	Директор, Заместитель директора по АХЧ
7	Приобретение детской мебели	шт.	127 000	Ежегодно	Директор, Заместитель директора по АХЧ
8	Замена напольного покрытия в коридоре 1 этажа	м ²	350 000	2022 г.	Директор, Заместитель директора по АХЧ
9	Проведение специального обучения руководителя, уполномоченного по охране труда, председателя профсоюзной организации,	чел	25 000	Ежегодно	Директор

10	Замена медикаментов в аптечке первой помощи	шт.	1 000	Ежегодно	Директор, Заместитель директора по АХЧ
11	Заправка огнетушителей	шт.	15 000	Ежегодно	Директор, Заместитель директора по АХЧ
12	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	-	10 000	Ежегодно	Директор, Заместитель директора по АХЧ

Согласовано
Председатель районной профсоюзной организации
И.А. С. / Тетрасина Ю.А. /

Приложение №7
к коллективному договору
Утверждаю:
Директор МОУ «Начальная школа»
/ Каверина С.В. /

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	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	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4 пары
2	Уборщик производственных и служебных помещений, помощник	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Перчатки резиновые	4 пары
3	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	3
		Фартук хлопчатобумажный	6
		Косынка хлопчатобумажная	3
4	Повар	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	3
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	3
		Колпак хлопчатобумажный	3
5	Кастелянша, машинист по стирке белья	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
6	Слесарь-сантехник	Перчатки резиновые	4

7	Старшая медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	2
		Шапочка хлопчатобумажная	2



Приложение №8 к коллективному договору Утверждаю Директор МОУ «Нижняя школа» Каверина С.В. /

Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников

I. Общие положения

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

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

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

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

- а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
- ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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

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

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

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

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

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

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