

От работодателя:

Директор муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов» города Губкина Белгородской области



Артаутова О.В./

МП

«29» декабря 2023

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов» города Губкина Белгородской области



Татаринцева Е.А./

«29» декабря 2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»
города Губкина Белгородской области
на период с 01 января 2024 года по 31 декабря 2026 года



Уведомительная регистрация, проведенная министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области

« 29 » декабрь 20 23 года

Регистрационный номер 12/29/23/6 КД

Условия, ухудшающие положение работников **НЕ ВЫЯВЛЕНЫ**

[Signature] (ф.и.о.)

Принят на общем собрании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов» города Губкина Белгородской области

протокол №7
от «29» декабря 2023г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	17
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	22
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	25
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	30
8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	31
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	33
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	37
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	40
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	40
13. ПРИЛОЖЕНИЯ	42

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов» города Губкина Белгородской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

законодательные и иные нормативные правовые акты;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации: директора Арнаутовой О.В. (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Татаринцевой Е.А.

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

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

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

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

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

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

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

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

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

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

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

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

1.12. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

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

1.15. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социальной защиты населения и труда Белгородской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

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

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

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

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему

статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. При составлении штатного расписания определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

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

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации. Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. . Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

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

2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся

неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.2.9. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

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

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

Массовым является сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 дней;
- 200 и более человек в течение 60 дней;
- 500 и более человек в течение 90 дней.

-ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации

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

2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (до 6 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

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

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

2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в утвержденных размерах.

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

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

2.2.19. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

регулированию в сфере общего образования.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

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

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

3.1.7. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место

только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

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

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

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

Режим рабочего времени работников в течение недели (шестидневная рабочая неделя) с одним выходным днем в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели) устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

3.1.11. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.1.12. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную

работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

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

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

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

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

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.18. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляется работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск не менее 7 дней. (Приложение №6)

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет не менее 3 календарных дней. (Приложение №6)

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

3.1.20. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

3.1.22. Дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарных дней;
- рождения ребёнка – 2 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 3-5 календарных дней;
- иные случаи.

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

3.1.24. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

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

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

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

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

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда и Положением об оплате труда работников образовательной организации.

Оплата труда работников осуществляется на основании:

4.1.1. В муниципальных общеобразовательных организациях, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования – в соответствии с постановлениями:

- Правительства Белгородской области от 30 сентября 2019 года № 421-пп «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (с учетом вносимых изменений);

- администрации Губкинского городского округа от 31 октября 2019 года № 1889-па «О внедрении Методики формирования системы оплаты труда и

стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (с учетом вносимых изменений).

Система оплаты труда включает в себя: базовую часть и стимулирующую часть, которая в свою очередь включает в себя:

- базовая часть: базовые оклады и специальные гарантированные надбавки;
- стимулирующая часть: гарантированную стимулирующую выплату за отраслевую награду и стимулирующую выплату за качество работы. Распределение стимулирующих выплат определяется в соответствии с локальным актом учреждения «Положение о распределении стимулирующих выплат» (Приложение №2).

4.1.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с Федеральным законом (статья 133 ТК РФ) (с вносимыми изменениями и дополнениями).

Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Не подлежит включению в минимальный размер оплаты труда оплата сверхурочной, ночной работы, работы в выходные и праздничные дни, премии к праздникам, юбилейным датам и т.п.

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

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

- 25 числа – за 1 половину месяца,
- 10 числа – за 2 половину месяца

Выплата заработной платы обеспечивается путем перечисления на пластиковые банковские карты «МИР» или сберегательные книжки работникам отрасли.

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

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение №9).

4.4. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.9. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее 1 года после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 30% оклада ежемесячно в течение первого года работы.

4.10. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата):

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

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

- за наличие ученой степени – в размере 3000 рублей.

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

4.11. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

4.12.2. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.13. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-

эпидемиологических требований (СП) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях.

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

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

4.16. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости за один год; по окончании длительной болезни не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.17. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.18. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.19. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производимую из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

Применение электронного обучения и дистанционных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

4.20. В случае производственной необходимости на время длительного отсутствия руководителя образовательного учреждения, а также временного отсутствия руководителя дошкольного образовательного учреждения, расположенного в сельской местности, может производиться доплата

замещающему лицу в пределах утвержденного фонда оплаты труда и при наличии финансовых средств в размере не более 30% базового оклада по замещаемой должности.

4.21. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности.

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

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников по болезни или другим причинам, продолжавшиеся не более 2 месяцев.

Осуществление доплат производить работникам, замещающим основного работника, отсутствующего в связи с отпуском, болезнью и другим причинам по следующим должностям:

- сторож;
- уборщик служебных помещений;
- заместитель директора по АХЧ.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением,

заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

5.2.6. Создавать инвалидам, занятым в организациях сферы образования, необходимые условия труда в соответствии с Законом № 181-ФЗ от 24.11.1995 (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Независимо от группы инвалидности работнику должен быть установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.2.9. Компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях в установленном размере.

5.2.10. Предоставлять педагогическим работникам меры социальной поддержки, установленные законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)» с учетом вносимых изменений.

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяется также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст.185.1 ТК, ФЗ 261-ФЗ от 31.07.20207).

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

5.2.12. Работодатель приостанавливает действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах РФ по контракту, призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

5.2.13. Работодатель обеспечивает сохранение уровня доходов и осуществление выплат в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах РФ по контракту, призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

5.4. За высокие показатели в обучении, воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство, методическую работу, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

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

Награждение Почетными грамотами:

- управления образования;
- Главы администрации Губкинского городского округа (по ходатайству управления образования);

- объявление благодарности Главы администрации Губкинского городского округа (по ходатайству управления образования) .

Юбилейными датами учреждений считать 50 лет, 100 лет и каждые последующие 50 лет со дня основания.

Для работников юбилейными датами считать: для женщин - 50 лет, 55 лет; для мужчин – 50 лет, 60 лет.

В честь юбилейной даты при наличии финансовых средств по ходатайству руководителя работникам, являющимся членом Профсоюза, выплачивается денежное вознаграждение в сумме 5 000 (пять тысяч) рублей.

За особые выдающиеся трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы для награждения Почетными грамотами, благодарностями, медалями, знаками отличия, а также для присвоения почетных званий, установленных законодательством РФ для работников отрасли образования.

Денежные выплаты к юбилейным датам, установленные по нескольким основаниям, не суммируются.

5.5 Дополнительное поощрение (премирование) работников – победителей и призеров спортивно-массовых мероприятий, а также работников за отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности (за исключением случаев ухода за больным членом семьи, больным ребенком, ухода за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, протезирования, карантина, а также случаев нетрудоспособности, связанной с получением травмы, травувечьем или профессиональными заболеваниями) реализуется при наличии финансовой возможности.

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

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

стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

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

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

6.1.4. Обеспечивать:

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

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

своевременное расследование несчастных случаев;

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

6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или

опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

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

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

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

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

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

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

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

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

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

6.2.10. Предоставлять рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате из фонда стимулирующей части зарплаты .

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

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

Работодатель обеспечивает освобождение работников от работы в день проведения вакцинации, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

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

6.2.14. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 июня 2014 г. N 375н "О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков" работодатель обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

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

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

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

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

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

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

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

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

7.3. Работодатель обязуется:

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

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

- обеспечивать установленные в образовательной организации меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- осуществлять выплаты ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 30% от базового оклада молодым специалистам, прибывшим на работу после окончания учебного заведения в течение первого года работы.

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

- комиссии по тарификации; комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда; комиссии по охране труда.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные

командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

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

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

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

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

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

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

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

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

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

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых

чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях) (статья 105 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

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

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

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

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

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

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

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

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по

санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

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

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

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

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

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

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

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

охраной труда в образовательной организации;
правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;
и по другим вопросам социально-трудового характера.

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

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

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

9.4.11. Содействовать оздоровлению работников образовательной организации.

9.4.12. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

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

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

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

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

10.1.5. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников .

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

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, _4_ раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный не оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 4 календарных дней, заместителям председателя – 2 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1 календарный день;

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

доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;

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

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

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

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

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

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

10.3. Стороны совместно:

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

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в

деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора *МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов»* города Губкина Белгородской области.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

11.2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись в течение 3 дней с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение № 2. Положение о распределении стимулирующей части заработной платы;

приложение №3. Положение о предоставлении отпуска педагогическим работникам до 1 года;

приложение № 4. Перечень локальных нормативных актов образовательной организации, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

приложение №5. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда;

приложение №6. Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск;

приложение №7. Профессий и должностей и типовые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

приложение №8. Перечень работ профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств;

приложение №9. Форма расчетного листка;

приложение №10. Соглашение по охране труда на 2024-2026гг.

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением
отдельных предметов» города Губкина Белгородской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту «Правила») разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов» города Губкина Белгородской области (далее по тексту Школа).

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива учреждения, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Настоящие правила разработаны и утверждены в соответствии со статьёй 189 ТК РФ и введены в действие приказом директора учреждения. Обсуждены и приняты на собрании коллектива учреждения.

1.5. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством учреждения в пределах предоставленных ему прав, и в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приёма и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Кодексом. Всего оформляется два экземпляра трудового договора: по одному для каждой стороны.

Трудовые отношения между директором и Работодателем возникают на основании трудового договора в результате назначения директора на должность.

2.2. В соответствии с трудовым договором, а также Коллективным договором Работодатель обязуется предоставлять работнику работу обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными трудовыми актами, нормативными актами Школы, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Школе правила внутреннего трудового распорядка.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором Школы.

В случае если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.5. Согласно Уставу МАОУ «СОШ №1 с УИОП» право приема и увольнения работников имеет директор.

2.6. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории Российской Федерации;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- личная медицинская книжка установленного образца, в которую занесены результаты медицинского осмотра (обследования); отметка о прохождении гигиенического обучения; отметки о прививках.

При приеме на работу работник проходит обязательный медицинский осмотр (обследование) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний за счет средств Работодателя (ст.213 Кодекса, Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», зарегистрировано в Минюсте 21 октября 2011 №22111 (Приложение №2, пункт 18).

Для прохождения предварительного медицинского осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию следующие документы:

- направление;
- паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность).

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

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

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

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника

(на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

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

- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

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

2.9. Прием на работу оформляется приказом директора Школы, изданным на основании заключенного трудового договора, содержание которого соответствует условиям заключённого трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Школе в течение этого срока.

2.10. При поступлении на работу работник должен быть ознакомлен с действующими в Школе правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, Коллективным договором, иными нормативными актами, действующими в Школе, имеющими отношение к трудовым функциям работника.

2.11. При приёме на работу запрещается требовать от гражданина документы, предоставление которых не предусмотрено трудовым законодательством.

2.12. На всех работников Школы, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, предусмотренном Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России и социального развития Российской Федерации от 10.10.2003 № 69. На работника, поступающего на работу впервые, в срок не более недели со дня приёма на работу заводится трудовая книжка, которая заполняется в присутствии работника.

К занятию педагогической деятельностью в Школе не допускаются лица, признанные на территории Российской Федерации иностранными агентами.

2.13. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в приказе Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. №761-н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и Профессиональном стандарте педагога.

2.14. К педагогической деятельности в Школе не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

К педагогической деятельности в Школе не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против мира и безопасности.

Работники, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой и средней тяжести могут быть допущены к педагогической деятельности. Указанные лица могут быть приняты на работу по решению комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске их к педагогической деятельности.

2.15. На каждого руководителя и работника Школы ведётся личное дело.

В личное дело работника входят следующие документы:

- заявление о приеме на работу;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему (при наличии);
- копия приказа о назначении на должность, переводе;
- копия документа, удостоверяющего личность;
- копия документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- анкета;
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- копия свидетельства о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории Российской Федерации;
- копия документа воинского учета (при наличии);
- копия свидетельства о повышении квалификации, профессиональной переподготовки;
- копия документа о награждении;
- аттестационный лист или приказ;
- согласие на обработку персональных данных;
- справка об отсутствии судимости.

Для совместителей – копия трудовой книжки.

В процессе трудовой деятельности личное дело периодически пополняется.

2.16. Личные дела уволенных работников хранятся в отдельной папке, согласно Перечню типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организаций, с указанием сроков хранения (утвержден

Росархивом 06.10.2000, с изменениями от 27.10.2003). Личные дела руководителей Школы хранятся постоянно. Срок хранения личных дел остальных работников составляет 75 лет.

2.17. Изменение трудового договора.

Перевод на другую постоянную работу в Школе по инициативе Работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.

2.18. В случае производственной необходимости работник может быть переведен на другую работу с соблюдением положений ст.74 Кодекса.

2.19. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в следующих случаях:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- непрохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- непрохождения в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой с соблюдением положений ст. 157 Кодекса.

2.20. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 Кодекса);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 Кодекса);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 81 Кодекса);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с существенными изменениями условий трудового договора (ст. 73 Кодекса);

– отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст. 72 Кодекса);

– обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 Кодекса);

– нарушение установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 Кодекса).

2.21. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается без предварительного согласия первичной профсоюзной организации Школы, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.22. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе Работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Школы по инициативе Работодателя до истечения срока действия трудового договора являются:

– повторное в течение года грубое нарушение устава Школы;

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

– появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем без согласия профсоюза.

2.23. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации Школы, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.24. Прекращение действия трудового договора (увольнение) оформляется приказом.

2.25. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

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

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

освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

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

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

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами Школы, и безопасности труда;
- 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, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (на основании приказов по Школе о режиме рабочего времени, графиков отпусков и Коллективного договора);
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

- 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 в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Школе;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении Школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Школы;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;

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

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

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Академические права и свободы, указанные в части 1 настоящего раздела, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Школы.

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

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

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

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

3.3. Работник обязан:

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

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

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного

мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

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

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

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

- соблюдать устав Школы;

- педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- выполнять установленные нормы труда (ст.21 ТК РФ);

- строго выполнять учебный план и режим работы Школы, распоряжения руководства Школы;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и другими нормативными актами школы;

- соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени. Использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаясь от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- соблюдать требования по охране труда, по пожарной безопасности и технике безопасности;

- немедленно извещать своего или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем во время образовательного процесса;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся происшествии директору Школы;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские обследования в соответствии с перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н (пункт 18).

3.4. Педагогические работники Школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Школой. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники Школы обязаны немедленно сообщать руководству.

3.5. Приказом директора Школы в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, учебно-опытным участком, выполнение обязанностей по организации профессиональной ориентации, а также выполнение других образовательных функций.

3.6. Руководители и педагогические работники проходят раз в пять лет аттестацию согласно Порядку проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276) .

3.7. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), является обязательной. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьёй 21 ТК РФ соблюдение трудовой дисциплины является обязанностью работника.

Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести 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 Российской Федерации).

Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании представления работодателя. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника с начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссии не должна превышать двух месяцев.

Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Педагогические работники могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной

категории не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

Требования к первой и высшей квалификационным категориям определены в Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276.

3.8. Запрещается курение табака, распитие спиртных напитков на территории и в помещениях, предназначенных для услуг в системе образования, физической культуры и спорта, а также при оказании данных услуг (на мероприятиях, проходящих вне территории учреждений образования, физической культуры и спорта) на основании п.1 ч.1 ст.11 Федерального закона «Об охране здоровья населения от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, 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 Школы и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Школы;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. 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 (ст.22 Кодекса);
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние оборудования и приспособлений, а также нормативные запасы расходных материалов и канцелярских принадлежностей;
- создавать условия для роста производительности труда путем внедрения инновационных технологий;
- производить оплату труда: до десятого числа каждого месяца перечислять на счёт пластиковой карты ОАО «Сбербанк России» заработную

плату за предыдущий месяц работы и до двадцать пятого числа ежемесячно аванс, обеспечивая материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы;

- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины;
- соблюдать трудовое законодательство и правила охраны труда;
- улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма работников Школы;
- создавать условия для совершенствования образовательного процесса, научной организации труда, повышения культуры труда;
- организовывать изучение, распространение и внедрение актуального педагогического опыта работников Школы и других трудовых коллективов;
- обеспечивать систематическое повышение работниками Школы теоретического уровня и деловой квалификации;
- создать условия для организации дополнительного профессионального образования работников;
- проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;
- обеспечивать сохранность имущества Школы, сотрудников и обучающихся;
- организовывать горячее питание учащихся и сотрудников Школы;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников Школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;
- создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении Школой, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;
- своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;
- исключить при составлении расписаний учебных занятий нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен)

между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

4.3. Руководство Школы несёт ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в Школе и участия в мероприятиях, организуемых Школой. Обо всех случаях детского травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.

4.4. Руководство Школы обеспечивает строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины совместно с профсоюзным комитетом, а также с учётом полномочий трудового коллектива.

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

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

5. Рабочее время

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

Для педагогических работников (на 1 ставку): социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог–психолог, старший вожатый	В соответствии с учебной нагрузкой и учётом положений п. 3.4. настоящего договора 36-часовая рабочая неделя
Для административных работников, чьи обязанности связаны с организацией учебно-воспитательного процесса; для шеф-повара, повара, подсобного	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, 40-часовая рабочая неделя

рабочего, главного бухгалтера, экономиста, заведующего библиотекой.	
Для специалистов и учебно-вспомогательного персонала (заместитель директора по АХЧ, секретарь, лаборант); для технических исполнителей и обслуживающего персонала (на 1 ставку): уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, рабочий по обслуживанию зданий.	6 рабочих дней с одним выходным днём – воскресенье, 40-часовая рабочая неделя
Для учителя-логопеда	5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, 20-часовая рабочая неделя

5.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников Школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителям 1-11 классов и педагогам дополнительного образования - 18 часов в неделю.

5.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Школа обязана вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима работы Школы и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы и расписаниями занятий, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (утверждено Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

5.5. Режим работы директора Школы, его заместителей определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

5.6. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. Время для приема пищи другими работниками определяется утвержденными графиками работы.

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

мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется трудовым договором, трудовыми соглашениями, Положением о неаудиторной занятости с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Выполнение педагогической работы учителями, 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.

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом школы с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.9. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников Школы в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ и др.).

5.10. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по

расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.11. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СП 2.4.3648-20 (введены в действие постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. № 28. пункт 3.4.16 СП), предусматривающих в первом полугодии использование «ступенчатого» режима обучения, а также динамическую паузу в середине учебного дня, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

5.12. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных Положением.

5.13. При составлении расписаний учебных занятий Школа обязана исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

5.14. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся Школы и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

5.15. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также 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 работ, предусмотренных пунктом 7 Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.16. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.17. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.18. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Школы.

5.19. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV Положения.

5.20. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе Школы, определяется в порядке, предусмотренном пунктами 12-16 пятого раздела Положения.

5.21. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется настоящими Правилами, графиками работы, коллективным договором.

5.22. В Школе установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.23. Начало учебных занятий – 8-30 часов.

5.24. Время начала и окончания работы для каждого работника определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, согласованными с профсоюзной организацией.

5.25. Работники Школы обязаны вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени.

5.26. Руководство Школы обязано организовать учет явки на работу и ухода с работы путем ведения табеля учета использования рабочего времени.

Ведение табеля поручается приказом директора одному из заместителей директора.

5.27. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период, и утверждается руководством Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приёма пищи.

5.28. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников Школы (учителей и др.) к дежурству по Школе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета Школы и по приказу директора.

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

5.30. Запрещается привлекать к дежурству по Школе и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.31. Общие собрания трудового коллектива Школы проводятся по мере необходимости по согласованию между руководством Школы и профсоюзным комитетом (не реже одного раза в год).

5.32. Заседания педагогического совета проводятся не реже одного раза в учебную четверть.

5.33. Заседания школьных методических объединений учителей и классных руководителей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть.

5.34. Общие родительские собрания созываются по мере необходимости, классные – не реже четырех раз в год.

5.35. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и заседания внутришкольных методических объединений должны продолжаться не более 2-х часов, родительские собрания – 1,5 часов, собрания школьников и заседания организаций школьников – 1 часа, занятия уроков, кружков, секций – от 30 минут до 1,5 часов.

5.36. Для работников Школы, принятых специально для работы в ночное время, продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (ст. 96 Кодекса).

6. Время отдыха

6.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.2. Виды отдыха в Школе:

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.3. В Школе установлен один выходной день в неделю (еженедельный непрерывный отдых) в воскресенье, сторожам предоставляются выходные дни по графикам.

6.4. Нерабочие праздничные дни (ст.112 ТК) утверждаются ежегодно постановлением Правительства РФ.

6.5. Отпуска:

6.5.1. Работникам Школы предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется непедагогическим работникам Школы продолжительностью 28 календарных дней, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на основании Коллективного договора.

6.5.3. Педагогическим работникам Школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 01.10.02 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»).

6.5.4. Педагогический работник Школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 Кодекса).

6.5.5. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Школе.

6.5.6. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

6.5.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утвержденным директором Школы по согласованию с представительным органом работников. При составлении графика учитываются интересы Школы, личные интересы работников и возможности для их отдыха.

Конкретный период предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в пределах, установленных графиком, согласовывается между работником и директором Школы, который обязан уведомить работника о дате начала отпуска не позднее чем за две недели до установленного графиком срока.

6.5.8. Отпуска педагогическим работникам Школы в основном предоставляются в период летних каникул.

6.5.9. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска директору Школы оформляется приказом органа управления образованием, другим работникам – приказом директора.

6.5.10. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

6.5.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Кодекса).

6.5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Школы по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется коллективным договором по соглашению сторон (ст.128 Кодекса).

6.5.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация.

7. Учебная нагрузка

7.1. При заключении трудового договора учитель принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а Работодатель на все время действия трудового договора обязан обеспечивать учителю предусмотренный в нем объем учебной нагрузки.

7.2. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением установленных случаев).

7.3. Если трудовой договор с учителем в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что учитель работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом руководителя Школы при приеме на работу, а изменение учебной нагрузки в текущем учебном году или на последующий период по инициативе Школы допускается только в определенных случаях.

7.4. Учителям устанавливаются ставки заработной платы за определенную норму часов педагогической работы в неделю, являющиеся расчетными единицами при определении их месячной заработной платы в зависимости от установленного объема учебной нагрузки.

7.5. Объем учебной нагрузки учителя может быть ограничен только 36 часовым пределом его рабочего времени в неделю.

7.6. Объем учебной нагрузки учителям Школы устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе.

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

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

7.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность предметов в классах.

7.10. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

7.11. Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации Школы только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращением количества классов.

7.12. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в письменной форме трудового договора, либо по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом руководителя Школы при приеме на работу (если трудовой договор в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует или в нем не указан объем учебной нагрузки), а также изменение характера работы возможны только по взаимному согласию сторон.

7.13. На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителю устанавливается на общих основаниях объем учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

7.14. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии загрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

– учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

7.15. Передача преподавания в начальных классах других предметов (например, уроков труда) без согласия учителей начальных классов не допускается.

7.16. Установление учебной нагрузки на новый учебный год (т.е. определение ее конкретного объема по сравнению с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 18

часов в неделю для учителей 1-9 классов) осуществляется локальным нормативным актом образовательного учреждения (приказом, распоряжением), который принимается с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. Ограничения в деятельности работников Школы

Педагогическим и другим работкам Школы запрещается:

8.1. Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

8.2. Отменять проведение уроков, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

8.3. Удалять обучающихся с уроков (занятий);

8.4. Курить в помещениях и на территории Школы;

8.5. Освобождать учащихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы Школы;

8.6. Отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством;

8.7. Созывать во время уроков собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

8.8. Проводить учебные занятия без поурочного плана, конкретизированного для данной группы учащихся или класса.

8.9. Посторонние лица могут присутствовать на уроке только с разрешения директора Школы или его заместителей и с согласия учителя.

8.10. Взаимоотношения между всеми участниками образовательного процесса строятся на взаимоуважении, с соблюдением принципов педагогической этики.

9. Учебная деятельность

9.1. Расписание уроков составляется с учетом гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях, оговоренных в СП 2.4.3648-20.

9.2. Расписание занятий утверждается директором Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется свободный от уроков один день в неделю для выполнения методической работы и повышения квалификации.

9.3. Отмена, сокращение или досрочное окончание уроков, занятий, кружков, секций и т.д. по усмотрению учителей и обучающихся без согласования с руководством не допускается.

9.4. В целях обеспечения непрерывности учебного процесса учитель должен заранее сообщить руководству Школы о своей неявке на работу по уважительной причине, а также о выходе на работу по окончании болезни.

9.5. Выполнение учебного плана является обязательным для каждого учителя. При пропуске уроков по болезни и другим уважительным причинам учитель обязан принять все меры для ликвидации отставания в выполнении учебного плана, а руководство обязано предоставить возможность для этого, включая замену занятий, изменение расписания и т.д.

9.6. Педагогический работник не имеет права опаздывать на учебные занятия. Учитель должен быть на рабочем месте за 15 минут до начала уроков, учащиеся – за 5 минут. Учитель и учащиеся готовятся к уроку до звонка. Появление в классе и подготовка к уроку после звонка считается нарушением трудовой дисциплины. Время перемены является рабочим временем руководства, учителя, классного руководителя.

9.7. Время урока должно использоваться рационально. Не допускается отвлечение на посторонние темы.

9.8. Учитель не имеет права покидать класс во время учебных занятий или заниматься посторонней деятельностью. Во время учебных занятий учитель несет ответственность за жизнь, безопасность и здоровье обучающихся.

9.9. На классного руководителя возлагается ответственность за оформление школьной документации: личного дела обучающегося, классного журнала.

9.10. Классный журнал заполняется каждым учителем согласно Положению о ведении классного журнала и имеющейся в нем инструкции. Нарушения положения о ведении классного журнала является нарушением трудовой дисциплины.

9.11. Учитель несет ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок своего рабочего места.

9.12. Закрепление рабочих мест за каждым обучающимся в классной аудитории компетенция классного руководителя по согласованию с родителями (законными представителями) и согласно рекомендациям школьного врача.

9.13. Отметки, полученные учащимся за работу во время урока, учитель обязан выставить немедленно в классный журнал, дневник учащегося и в электронный журнал.

9.14. Учитель обязан анализировать пропуски занятий учащимися, выяснять причину их отсутствия и докладывать об этом руководству Школы.

10. Внеклассная и внешкольная деятельность

10.1. Организует и координирует воспитательную работу в Школе заместитель директора.

10.2. Организаторами внеклассной деятельности в классах являются классные руководители.

10.3. Классное руководство распределяется администрацией Школы, исходя из интересов Школы и производственной необходимости, с учетом педагогического опыта, мастерства, индивидуальных особенностей педагогических работников и принципа преемственности.

10.4. Классному руководителю предъявляются требования согласно его функциональным обязанностям и квалификационной характеристике.

10.5. Деятельность классного руководителя строится согласно плану воспитательной работы Школы на основании индивидуального плана воспитательной работы, составленного при взаимодействии с учащимися. План классного руководителя не должен находиться в противоречии с планом работы Школы.

10.6. Вся внеклассная деятельность строится на принципах самоуправления, с учетом интересов обучающихся, планом и возможностями Школы.

10.7. Участие учащихся во внеклассных мероприятиях, не предусмотренных Образовательной программой Школы, не является обязательным.

10.8. Учащиеся имеют право самостоятельного выбора внеклассной деятельности. Занятия внеурочной деятельностью, секции, клубы, выбранные в начале года, обязательны для посещения. Руководители кружков, секций, клубов несут ответственность за сохранение контингента обучающихся.

10.9. Для проведения воспитательной работы предусматривается классный час, проведение которого обязательно.

10.10. Классный руководитель обязан своевременно информировать руководство Школы о переносе или отмене классного часа.

10.11. В целях обеспечения четкой организации проведения досуговых мероприятий (дискоотек, огоньков и т.д.), не предусмотренных планом работы Школы и годовым планом классного руководителя, не допускается проведение их без согласования с директором Школы.

10.12. Классные руководители вносят посильный вклад в проведение общешкольных мероприятий, отвечают за свою деятельность и свой класс в ходе проведения мероприятий.

10.13. Присутствие классных руководителей на общешкольных мероприятиях, в которых принимают участие учащиеся его класса, обязательно.

10.14. При проведении внеклассных и внешкольных мероприятий классный руководитель несет ответственность за жизнь и здоровье детей.

11. Поощрения за успехи в работе

11.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие меры поощрения (ст.191 ТК Российской Федерации):

а) объявление благодарности;

- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами;
- д) представление к званию «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- е) представление к награждению благодарностями, грамотами и наградами.

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

11.3. В Школе могут применяться и другие поощрения.

11.4. Поощрение, предусмотренное подпунктом «а», «д», «е» настоящего пункта, применяется руководством по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы.

11.5. Поощрения, предусмотренные пунктами «б», «в» и «г», применяются вышестоящими органами управления образованием и отраслевым профсоюзным комитетом и по совместному представлению руководства и первичной профсоюзной организации Школы.

11.6. За особые трудовые заслуги работники Школы представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

11.7. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

11.8. Приказ директора о поощрении объявляется работнику под роспись, заносится в трудовую книжку на страницу «О поощрениях» и доводится до сведения всего коллектива Школы.

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

12. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

12.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей трудовым договором, Уставом МАОУ «СОШ №1 с УИОП», правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

12.2. За нарушение трудовой дисциплины руководство Школы имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

12.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

– неоднократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п.6 ст.81 ТК РФ):

– прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Для педагогических работников прогулом считается пропуск занятий по расписанию без уведомления руководства Школы и отсутствия оправдательного документа (без уважительных причин);

– появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

– в других случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

12.4. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (п.8 ст.81 ТК РФ).

12.5. Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

12.6. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

12.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.193 ТК РФ).

12.8. Дисциплинарные взыскания руководство Школы может наложить на работника 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 комитета Школы (ст.193 ТК РФ).

12.9. Руководство Школы за каждый дисциплинарный проступок на работника может наложить только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).

12.10.Работник Школы считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня применения предыдущего дисциплинарного взыскания он не подвергался новому дисциплинарному взысканию (ст.194 ТК РФ).

12.11.По просьбе самого работника Школы, по ходатайству профсоюзного комитета или по собственной инициативе директор Школы

может снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения (ст.194 ТК РФ).

12.12. Дисциплинарные взыскания на директора Школы накладываются представительным органом управления образованием, который имеет право его назначать и увольнять.

12.13. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета Школы, а председатель этого комитета или профорганизатор – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.14. Помимо причин, предусмотренных трудовым законодательством РФ, работники Школы могут быть уволены по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора (контракта) без согласования с профсоюзной организацией за:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава Школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью учащихся;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

12.15. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Отказ работника от подписи не отменяет действия приказа.

12.16. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников Школы

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

12.18. Администрация Школы по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

12.19. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах к работнику не применяются.

12.20. Трудовой коллектив вправе снять примененное им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

13. Гарантии и компенсации

13.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по

оплате труда и другие), работникам Школы предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

13.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступившим в указанные образовательные учреждения предоставляются в соответствии со статьями 173-177 Кодекса.

13.3. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются в соответствии со статьями 178-181 Кодекса.

13.4. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу предоставляются в соответствии со ст. 182 Кодекса.

13.5. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности предоставляются в соответствии со ст. 183 Кодекса.

13.6. Гарантии работникам, направляемым на медицинские осмотры (обследование) предоставляются в соответствии со ст. 185 Кодекса.

13.7. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов предоставляются в соответствии со ст. 186 Кодекса.

13.8. Гарантии и компенсации работникам, направляемым Школой для повышения квалификации, предоставляются в соответствии со ст. 187 Кодекса.

14. Обеспечение прав работников на охрану труда

14.1. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, в Школу;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

14.2. Обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, материально-технического оборудования и технических средств обучения, применяемых в образовательном процессе,

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требования охраны труда, безопасные условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях во время образовательного процесса, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Школе;

- в случаях, предусмотренных Кодексом, законами и иными правовыми актами, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев во время образовательного процесса;

- беспрепятственный допуск в Школу должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Школе и расследования несчастных случаев во время образовательного процесса;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Кодексом, иными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев во время образовательного процесса;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Школы.

14.3. Все работники Школы, в том числе его руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

14.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Школе осуществляется на основании Коллективного договора.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

15. Материальная ответственность сторон трудового договора

15.1. Сторона трудового договора (Работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности.

15.2. Обязанность Работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в результате:

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

15.3. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом.

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

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

- когда в соответствии с Кодексом или иными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Школе при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, т.е. о возмещении Работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключается с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими материально-техническое оборудование и технические средства обучения, применяемые в образовательном процессе.

16. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

16.1. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 Кодекса).

16.2. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 Кодекса).

16.3. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 Кодекса).

16.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 Кодекса).

16.5. При предоставлении гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями следует руководствоваться ст. 259-264 Кодекса и Коллективным договором.

17. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

17.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Школой и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров.

17.2. В Школе создается комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на общем собрании работников Школы.

Представители Работодателя назначаются в комиссию руководителем Школы.

- Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам регламентируется ст. 386-390 Кодекса.

- Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Школы.

- Индивидуальные трудовые споры по заявлению работников Школы могут рассматриваться в судах, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

18. Рассмотрение коллективных трудовых споров

18.1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и Школы по вопросу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), а также в связи с отказом Школы учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в Школе.

18.2. При рассмотрении коллективного трудового спора в Школе следует руководствоваться гл. 61 Кодекса.

19. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

19.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

20. Заключительные положения

20.1. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам Школы.

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных
предметов» города Губкина Белгородской области с изменениями**

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее положение) разработано на основе методических рекомендаций о формировании системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденных постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года №236-пп, методических рекомендаций управления образования и науки Администрации Губкинского городского округа и Методических рекомендаций Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников от 18 июня 2013 года.

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. На основании Примерных направлений МАОУ «СОШ №1 с УИОП» разработаны соответствующие показатели эффективности деятельности педагогических работников, прочего персонала и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов деятельности.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности учителей учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. В заработную плату работников учреждения входят выплаты стимулирующего характера. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утвержденных решением Управляющего Совета.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.5. Для каждой группы работников учреждения (заместители руководителя, учителя, прочий персонал) разработаны соответствующие критерии, отражающие результаты их работы.

1.6. При определении размера премии Управляющий совет школы руководствуется критериями, утверждаемыми на заседании Управляющего совета школы.

1.7. При разработке критериев определения качества профессиональной деятельности работников школы учитывается весь спектр профессиональной деятельности.

1.8. Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников, прочего персонала МАОУ «СОШ №1 с УИОП» утверждается на уровне образовательной организации, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности работников школы в рамках основной образовательной программы.

1.9. В целях привлечения и сохранения вновь прибывших работников на вакантные должности установить стимулирующую надбавку до размера месячной начисленной заработной платы, при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

1.11. В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

2. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ВЫПЛАТ.

2.1. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов 2 раза в год: с января по июнь и с июля по декабрь.

2.2. Размер стимулирующих выплат каждому работнику за каждый период определяется следующим образом:

1. Производится подсчет баллов, накопленных на основании показателей эффективности деятельности работников школы и индикаторов, на основании которых осуществляться учет результатов деятельности работников школы за указанный период (Приложение 1–16).

2. Суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов).

3. Размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника школы. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с января по июнь и с июля по декабрь.

2.3. Отпуск работников будет оплачиваться исходя из средней заработной платы работника, в котором учтены стимулирующие выплаты. В период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

2.4. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменен в зависимости от веса (значимости) показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности педагогов и прочего персонала и служит основанием для установления максимальной доплаты.

По решению Управляющего совета педагогам школы, прочему персоналу, младшему обслуживающему персоналу могут быть выставлены дополнительно поощрительные баллы, непредусмотренные критериями данного положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
учителя
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты	Баллы
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты)	1.1 Результаты работы школы по туристско - краеведческому направлению	Учебно-тематические экскурсии и походы: - по области (Государственные областные музеи) – до 3 баллов; - за пределами области – до 5 баллов; международный – до 25 баллов. Многодневные туристские походы – 1балл за 1 день (не более 5 баллов). <i>Примечание:</i> Сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ <i>Максимальный балл – 25.</i>		
		1.2 Разработка и реализация социальных проектов, в том числе грантовых	Уровень проектов: школьный – 3 балла; муниципальный – 5 баллов; региональный – 10 баллов; всероссийский – 15 баллов. <i>Максимальный балл – 30.</i>		
		1.3 Участие в реализации проектов	Уровень проектов: - муниципальный – 2 балла; - региональный – 3 балла;		

			- всероссийский – 4 балла. <i>Максимальный балл - 12</i>		
2	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	2.1 Уровень успеваемости выпускников 11 классов по результатам ЕГЭ по обязательным предметам (преодоление минимального «порога» баллов)	100% - 5 баллов; ниже 80% – -3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. <i>Максимальный балл – 5.</i>		
		2.2 Дополнительные баллы за высокий средний балл по обязательным предметам	Средний балл: 75-100 – 10 баллов; 60-74 – 5 баллов; 50-59 – 3 балла. Ниже среднего балла по городу – 0 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. <i>Максимальный балл – 10.</i>		
		2.3. Дополнительные баллы за подготовку выпускников, набравших 100 баллов	5 баллов (за каждого обучающегося). <i>Максимальный балл – 10.</i>		
		2.4 Уровень успеваемости выпускников 11 классов по результатам ЕГЭ по предметам по выбору (в зависимости от количества обучающихся, сдававших ЕГЭ)	Количество обучающихся, сдававших ЕГЭ, от общего количества обучающихся в классе: от 25 до 50%: средний балл: 75-100 – 5 баллов; 60-74 – 3 баллов; 50-59 – 2 балла. Ниже среднего балла по городу – 0 баллов. Менее 25% – 1 балл –1 ученик (не более 5 баллов). В случае не преодоления минимального порога по предмету – 0 баллов, более 1 обучающегося - - 3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. <i>Максимальный балл – 5.</i>		

		2.5 Государственная итоговая аттестация в 9 классах (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25%)	Успеваемость: 100% – 3 балла; ниже 90 % – -3 балла. Баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 1 балл. В случае получения обучающимися неудовлетворительного результата по предмету – 0 баллов, более 1 обучающегося - - 3 балла. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. <i>Максимальный балл – 18.</i>		
		2.6 Соответствие качества знаний по предмету, сдаваемому в новой форме, качеству знаний по итогам года	Расхождение по качеству знаний: 1% - 5% - 5 баллов; 5% - 9% - 3 баллов; свыше 10% - 0 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. <i>Максимальный балл – 5.</i>		
		2.7 Независимые региональные и муниципальные срезные контрольные работы, ВПР, РДР, ТМ и др.	Баллы за качество знаний: 85 – 100% - 5 баллов; 70 – 84% - 4 баллов; 65 – 69% - 3 балла; 51 – 64% - 1 балл. <i>Максимальный балл – 20.</i>		
		2.9. Итоговые индивидуальные проекты обучающихся 9 классов	Защита проекта: на повышенном уровне – 1 балл (за каждого обучающегося). <i>Максимальный балл - 5</i>		
3	Реализация мероприятий,	3.1. Организация праздников, фестивалей, акций,	Уровень мероприятия: школьный – 3 балла;		

	обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	общешкольных родительских собраний, ярмарок и др.	муниципальный – 5 баллов. <i>Максимальный балл – 15.</i>		
		3.2 Результативность и участие в творческих конкурсах	Уровень мероприятия: участие – 1 балл; муниципальный -3 балла; региональный – 5 баллов. <i>Максимальный балл – 15.</i>		
		3.3 Осуществление с помощью родителей работы по профорientации (встречи, экскурсии, беседы и т.д.)	1 балл (за каждое проведённое мероприятие). <i>Максимальный балл - 5</i>		
4	Участие и результаты учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	4.1 Результаты участия в конкурсах, фестивалях, мероприятиях художественно-эстетической, технической, эколого-биологической и др. направленностей, проводимых по приказам УО администрации Губкинского городского округа, министерства образования Белгородской области	Муниципальные мероприятия: - очные (в т.ч. проводимые в режиме онлайн, видеозаписи): 1 место – 5 баллов; 2 место – 4 балла; 3 место – 3 балла; участие – 1 балл; - заочные (конкурсы рисунков, поделок, фотографий и т.д.) 1 место – 3 балла.; 2 место – 2 балла; 3 место – 1 балл. Региональные, зональные мероприятия: - очные (в т.ч. проводимые в режиме онлайн, видеозаписи): 1 место – 10 баллов.; 2 место – 8 баллов; 3 место – 6 баллов; участие – 2 балла; - заочные (конкурсы рисунков, поделок, фотографий и т.д.) 1 место – 5 баллов.;		

			<p>2 место – 4 балла; 3 место – 2 балла. <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе, в соответствии с КТУ. <i>Максимальный балл – 50 б.</i></p>		
		<p>4.2 Результаты участия обучающихся в муниципальных, региональных и всероссийских, международных олимпиадах</p>	<p>Всероссийская олимпиада школьников, Общероссийская олимпиада школьников «Основы православной культуры», Открытая Всероссийская олимпиада школьников «Наше наследие» (в общем зачете): победитель/призер: 20/15 – международный и всероссийский уровни; 15/10 - региональный уровень; 10/5 – муниципальный уровень. 5/3 - школьный уровень (4 классы). Организация и проведение олимпиады на платформе «Сириус» - 1 балл.</p> <p>Очные олимпиады, проводимые по приказу УО: победитель/призер – 10/5 баллов.</p> <p>Заочные массовые олимпиады и предметные конкурсы: - участие на всероссийском и международном уровне -1б; - наличие призеров и победителей на всероссийском и международном уровне -1б; - 100% участие обучающихся класса в олимпиаде, конкурсе – 5 баллов.</p> <p>Массовые диктанты, олимпиады, курируемые</p>		

			<p>муниципальными и региональными координаторами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение – 5 баллов; - участие обучающихся в мероприятии – 1 балл; - 100% участие обучающихся класса в диктанте – 5 баллов. <p><i>Примечания:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - баллы за достижения обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников устанавливаются сроком на 1 год; - сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе, в соответствии с КТУ. - достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. <p><i>Максимальный балл – 100.</i></p>		
		<p>4.3 Результаты участия обучающихся в научно-исследовательских, интеллектуальных конкурсах, проектах, конференциях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровня</p>	<p>Очные мероприятия: уровень мероприятия, победитель/ призер:</p> <ul style="list-style-type: none"> - международный и всероссийский - 20/15; - региональный - 15/10; - муниципальный - 10/5. <p>- участие на региональном и всероссийском уровнях – 3 балла.</p> <p>Заочные мероприятия: - победитель/призер - 5/3 баллов.</p> <p><i>Примечание:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ; - достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему 		

			результату, разные достижения суммируются. <i>Максимальный балл – 70.</i>		
5	Участие в коллективных педагогических проектах («Команда вокруг класса», интегрированные курсы, «Виртуальный класс», др.)	5.1 Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства («Учитель года», «Педагогический дебют», «Воспитать человек», «Учитель здоровья», «Сердце отдаю детям» и т.п.)	Очные конкурсы, уровень участия: - победитель, призер(лауреат): всероссийский -100 баллов; региональный - 75 баллов; муниципальный - 50 баллов; - участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства – 20 баллов. <i>Максимальный балл – 100.</i>		
		5.2. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах авторских программ, методических материалов, методических разработок и т.п., проводимых по приказу УО администрации Губкинского городского округа, министерства просвещения Белгородской области	Региональный уровень: победитель/призер – 10 баллов муниципальный уровень: победитель/призер – 5/3 <i>Примечание:</i> - сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ; - достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. <i>Максимальный балл – 30.</i>		

6	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	6.1	<p>Результативное зафиксированное участие (сертификат, приказ, грамота, благодарственное письмо) в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях, семинарах (выступления, организация выставок и др.), проводимых по приказу УО администрации Губкинского городского округа, министерства просвещения Белгородской области</p>	<p>Уровень мероприятия: очное / ВКС участие: всероссийский уровень – 5/3 балла; региональный уровень – 4/2 балла; муниципальный уровень – 2/1 балл. Заочные: 1балл. <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ. <i>Максимальный балл – 20.</i></p>		
		6.2	<p>Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты (по результатам предоставления материалов: методических разработок, фото-, видеоматериалов и т.п.), проводимых по приказу УО администрации Губкинского городского округа, министерства просвещения Белгородской области</p>	<p>Уровень мероприятия: очное / ВКС участие: всероссийский уровень – 15/8 баллов; региональный уровень – 10/5 баллов; муниципальный уровень – 5/3 балла. Заочные: 1 балл. <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ. <i>Максимальный балл – 20.</i></p>		

		6.3 Наличие публикаций в печатных изданиях	<p>Уровень мероприятия: – всероссийский уровень - 5 баллов; – региональный уровень - 3 баллов. – муниципальный уровень - 2 балла Примечание: сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ. <i>Максимальный балл – 20.</i></p>		
		6.4. Исполнительская дисциплина	<p>При нарушении исполнительской дисциплины (своевременное ведение классного журнала, электронного журнала, журнала элективных курсов, обучения на дому и т.д., культура и правильность ведения журналов, несвоевременная сдача отчетов и т.д.), снятие «штрафных баллов» до 20 баллов. (1 нарушение – минус 1 балл). <i>Максимальный балл – - 20.</i></p>		
7	Организация физкультурно-оздоровительной работы, качество выполнения видов испытания ФСК ГТО	7.1. Спартакиада	<p>1 место – 7 баллов; 2 место – 6 баллов; 3 место – 5 баллов. Учитываются баллы в общем зачёте и за каждый вид соревнований. <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ. <i>Максимальный балл – 42.</i></p>		
		7.2 Результативное участие обучающихся в физкультурных и спортивных мероприятиях («Самый спортивный класс», «Лучший спортсмен» и т. д.), президентские игры,	<p>Уровень мероприятия: - муниципальный: победитель – 5 баллов; призер -3 балла; - региональный: победитель – 10 баллов; призер – 5 баллов;</p>		

		президентские состязания.	- всероссийский: победитель - 15 баллов; призер – 10 баллов. <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ. <i>Максимальный балл – 30.</i>		
		7.3 Результативность выполнения видов испытаний ГТО (процент учащихся от общего числа имеющих основную группу здоровья)	60% и более – 20 баллов; 50-59% - 15 баллов; 40-49% - 10 баллов; 30-39% - 5 баллов. <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ. <i>Максимальный балл – 30.</i>		
8	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	8.1 Отсутствие детского травматизма	Зафиксированный случай детского травматизма – - 5 баллов. <i>Максимальный балл – -5..</i>		
		8.2 Организация и проведение мероприятий по обеспечению охраны жизни и здоровья детей (волонтерские отряды, рейды, флешмобы, родительские конференции и т.д.)	Уровень мероприятий: - школьный уровень – 1 балл; - муниципальный - 3 балла. <i>Максимальный балл – 9.</i>		
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	9.1 Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса	При наличии правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса снятие «штрафных» баллов - до 5 баллов. <i>Максимальный балл – - 5.</i>		

		9.2 Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	При наличии 30% пропусков учебных занятий без уважительной причины - снятие «штрафных» баллов - до 5 баллов. <i>Максимальный балл – 5.</i>		
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.)	10.1 оформление рекреаций, кабинетов (творческий подход)	3 балла.		
-11	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	11.1 Выполнение обязанностей организатора, технического специалиста на олимпиадах, пробных экзаменов, ВПР, РДР (вне рабочего времени)	Участие в одном мероприятии – 1балл. <i>Максимальный балл – 5.</i>		
		11.2 Ответственный за информатизацию	10 баллов.		
		-ведение электронного журнала;	10 баллов.		
		-составление базы данных выпускников	5 баллов.		
		-заполнение аттестатов выпускников	5 баллов.		
		-организация массовых мероприятий с целью формирования цифровой грамотности обучающихся	5 баллов.		
		-техническое сопровождение организации всеобуча	5 баллов.		
		11.3 Ответственный за организацию школьного питания, ведение электронной	10 баллов.		

		базы данных по питанию			
		11.4 Начальник школьного оздоровительного лагеря	Весенняя смена – 5 баллов. Осенняя смена – 5 баллов. Летняя смена (июнь) – 10 баллов. Летняя смена (июль) – 5 баллов. Летняя смена (август) – 5 баллов. <i>Максимальный балл – 30.</i>		
		11.5 Ответственный за контроль и ведение журнала пропусков уроков обучающихся	5 баллов.		
		11.6 Организация работы в системе «Навигатор» дополнительного образования	10 баллов		
		11.7 Организация дополнительных образовательных услуг	10 баллов		
		11.8 Работа в творческих группах по подготовке к конкурсам профессионального педагогического мастерства	5 баллов.		
		11.9 Выполнение обязанностей председателя профкома	10 баллов		
		11.10 Выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	5 баллов.		
			Всего		

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
заместителей руководителей школы
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты	Баллы
1.1.	Сформированность предметных компетенций обучающихся	Позитивная динамика качества знаний учащихся (по итогам учебных четвертей, полугодия) по курируемым предметам	20% обучающихся - 10 баллов 10% - 5 баллов 5% - 2 балла <i>Максимальный балл – 10</i>		
		Количество учащихся (%), повысивших отметки по итогам четверти (полугодия)	20% обучающихся - 10 баллов 10% - 5 баллов 5% - 2 балла <i>Максимальный балл – 10</i>		
		Единый государственный экзамен (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25);	Прошли минимальный порог: - по 5 баллов за каждый экзамен; Дополнительные баллы за качество знаний (ср. балл выше областного): - по 5 баллов за каждый экзамен; Штрафные баллы: - минус 5 баллов за каждого ученика, не набравшего минимальный порог. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год.		

			Максимальный балл – 40		
		Государственная (итоговая) аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, %	Успеваемость учащихся по предмету за каждый экзамен: 100% - 5 баллов; 95 - 99% - 3 балла;		
		выбравших экзамен не менее 25);	91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний за каждый экзамен: 85 – 100% - 5 баллов; 75 – 84% - 3 балла; 65 – 74% - 2 балла; 51 – 64% - 0 баллов. Штрафные баллы: минус 5 баллов за каждого ученика, получившего «2». <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год. Максимальный балл – 40		

	Независимые региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	Успеваемость учащихся по предмету: 100% - 10 баллов; 95 - 99% - 5 балла; 91 - 94% - 1 балл; 90% и ниже – 0 баллов. Дополнительные баллы за качество знаний: 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла. <i>Максимальный балл – 16</i>		
	Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, конференциях всех уровней	на 4% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла <i>Максимальный балл – 5</i>		
	Победители и призеры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального, федерального и	Очные: 15 баллов – международный и всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла – уровень ОУ. Заочные:		
	международного уровней (проводимые МОиН РФ)	5 балла – международный и всероссийский уровень. <i>Примечание:</i> достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся суммируются. <i>Максимальный балл – 25</i>		

		Увеличение количества обучающихся (%), занимающихся исследовательской и проектной деятельностью	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла <i>Максимальный балл – 5</i>		
		Результативность исследовательской и проектной деятельности обучающихся	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. <i>Примечание:</i> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. <i>Максимальный балл – 24</i>		
1.2.	Сформированность информационно-технологической компетенции обучающихся	Увеличение количества обучающихся (%), вовлечённых в создание мультимедийных продуктов.	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла <i>Максимальный балл – 5</i>		
		Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, смотрах и т.д., предполагающих создание мультимедийных продуктов	При наличии призовых мест: 12 баллов – всероссийский уровень; 10 балла – региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; 2 балла - уровень ОУ. <i>Примечание:</i> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. <i>Максимальный балл – 22</i>		

		Увеличение количества обучающихся (%), использующих электронные пособия и Интернет – ресурсы при выполнении домашнего задания	на 3% - 5 баллов на 2% - 3 балла на 1% - 2 балла <i>Максимальный балл – 5</i>		
1.3.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие отрицательной динамики отклонения от норм состояния зрения, слуха, осанки у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		
		Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся класса, в котором работает учитель	до 5 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		
1.4.	Уровень социализации обучающихся	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка.	до 10 баллов <i>Максимальный балл – 10</i>		
		Охват обучающихся профессиональной подготовкой.	90% и выше – 5 баллов 75-89% - 0 баллов <i>Примечание: дополнительно устанавливаются баллы, если учащиеся осваивают две специальности</i> <i>Максимальный балл – 10</i>		
		Результативность профессиональной подготовки (% выпускников, получивших квалификационные удостоверения).	90% и выше – 12 баллов 75-89% - 8 баллов <i>Примечание: дополнительно устанавливаются баллы, если учащиеся получили квалификационные удостоверения по двум специальностям</i> <i>Максимальный балл – 15</i>		

		Наличие индивидуальных образовательных траекторий учащихся, ориентированных на получение профессионального образования (доля старшеклассников, обучающихся по ИУП).	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов <i>Максимальный балл – 10</i>		
		Доля старшеклассников, обучающихся по программам профильного обучения	90% и выше – 10 баллов 75-89% - 5 баллов <i>Максимальный балл – 10</i>		
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения и т.д.	до 10 баллов <i>Максимальный балл – 10</i>		
		Успешная социализация детей группы риска (отсутствие или отрицательная динамика распространения алкоголизма и наркомании среди детей группы риска)	до 10 баллов <i>Максимальный балл – 10</i>		
1.5.	Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заместителя директора со стороны родителей (просьбы к администрации о зачислении в класс, где работает данных педагог, и др.),	2 балла – при наличии позитивных отзывов. <i>Максимальный балл – 2</i>		

1.6.	Дополнительные критерии	Координатор, обеспечивающий внедрение и использование программно-технических средств, обеспечивающих информацию образовательного учреждения к ресурсам сети Интернет	30 баллов <i>Максимальный балл – 30</i>		
		Качественное ведение бухгалтерского учета	10 баллов <i>Максимальный балл – 10</i>		
		Исполнительская дисциплина	5 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности социального педагога, педагога-психолога, старшего вожатого
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты	Баллы
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты)	1.1 Результаты работы школы по туристско - краеведческому направлению	Учебно-тематические экскурсии и походы выходного дня по области (Государственные областные музеи) – до 3 баллов; за пределами области – до 5 баллов; (по согласованию с ответственным за туристско-краеведческую работу в школе, с предоставлением творческого отчета «Портфель выходного дня») Международный – до 25 баллов Многодневные туристские походы – 1балл за 1 день (не более 5 баллов) <i>Примечание:</i> Сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в		

			конкурсе в соответствии с КТУ <i>Максимальный балл – 25</i>		
		1.2 Групповые и индивидуальные проекты обучающихся	Школьный – 5 баллов Муниципальный – 5 баллов Региональный – 10 баллов Всероссийский – 15 баллов <i>Максимальный балл – 15</i>		
		1.3 Социальные проекты	Муниципальный – 5 баллов Региональный – 10 баллов Всероссийский – 15 баллов <i>Максимальный балл – 15</i>		
		1.4 Проекты по бережливому управлению, грантовые проекты, школьные проекты	Муниципальный – 5 баллов Региональный – 10 баллов Всероссийский – 15 баллов <i>Максимальный балл – 15</i>		
		1.4 Реализация проектов физкультурно-оздоровительной направленности («Танцующий класс», «Спортивная семья», «Шаги к здоровью и др.)	до 5 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		

3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	3.1 Уровень успеваемости выпускников 11 классов по результатам ЕГЭ (преодоление минимального «порога» баллов)	100% - 5 баллов Ниже 80% – -3 балла <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. <i>Максимальный балл – 5</i>		
		3.2 Дополнительные баллы за высокий средний балл	Средний балл 75-100 – 15 баллов 60-74 – 10 баллов 50-59 – 5 баллов Средний балл 49 и ниже – 0 баллов <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. <i>Максимальный балл – 15</i>		
		3.3 Уровень успеваемости выпускников 11 классов по результатам ЕГЭ по предметам по выбору (в зависимости от количества обучающихся, сдававших ЕГЭ)	От 25 до 50% – 5 баллов (сумма набранных баллов делится на 2); менее 25% – 1 балл –1 ученик (не более 5 баллов) <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. <i>Максимальный балл – 5</i>		
		3.4 Государственная итоговая аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору, % выбравших экзамен не менее 25%)	Успеваемость: 100% – 3 балла Ниже 90 % – -3 балла Баллы за качество знаний 85 – 100% - 6 баллов; 75 – 84% - 5 баллов; 65 – 74% - 4 балла; 51 – 64% - 1 балл. Ниже 50% – -1 балл <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. <i>Максимальный балл – 9</i>		

		3.5 Соответствие качества знаний по предмету, сдаваемому в новой форме, качеству знаний по итогам года	Соответствие: расхождение 1% - 5% - 5 баллов; 5% - 9% - 3 баллов; свыше 10% - 0 баллов. <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. <i>Максимальный балл – 5</i>		
		3.6. Независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, ВПР, РДР, и др.	Баллы за качество знаний 85 – 100% - 6 баллов; 70 – 84% - 5 баллов; 65 – 69% - 4 балла; 51 – 64% - 2 балла <i>Максимальный балл – 6</i>		
		3.9.Итоговые индивидуальные проекты обучающихся 9 классов	Защита проекта: на повышенном уровне – 1 балл за проект <i>Максимальный балл – 5</i>		
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	4.1. Реализация школьных, муниципальных проектов, программ	До 5 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		
		4.2. Организация праздников, фестивалей, акций, общешкольных родительских собраний, ярмарок и др.	Школьный – 3 балла Муниципальный – 5 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		
		4.3. Результативность и участие в творческих конкурсах	Участие – 3 балла Муниципальный - 5 баллов Региональный – 10 баллов <i>Максимальный балл – 10</i>		
		4.3 Осуществление с помощью родителей работы по профориентации (встречи, экскурсии, беседы и т.д.). Предоставляется	1 балл <i>Максимальный балл – 1</i>		

		разработка мероприятия, беседы и т.д.)		
5	Участие и результаты учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	5.1 Результаты участия в конкурсах, фестивалях, конкурсах, мероприятиях художественно-эстетической, технической, эколого-биологической и др. направленностях	Муниципальные конкурсы очные: Гран-при -7б.; 1м-5б.; 2м-4б.; 3м -3б.; Заочные (рисунки, поделки, фотографии, и т.д.) 1м-3б.; 2м-2б.; 3м -1б.; Зональные конкурсы, Областные конкурсы (очные): 1м-10б.; 2м-8б.; 3м -6б.; Заочные: 1м-5 б.; 2м-4б.; 3м -1б.; <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе, в соответствии с КТУ <i>Максимальный балл – 10</i>	

		<p>5.2 Результаты участия обучающихся в муниципальных, региональных</p>	<p>Всероссийская олимпиада школьников, Общероссийская олимпиада школьников «Основы православной культуры», Открытая Всероссийская олимпиада школьников «Наше наследие» (в общем зачете): победитель/ призер: 20/15 – международный и всероссийский уровни; 15/10 региональный уровень; 10/5 – муниципальный уровень <i>Примечание:</i> баллы устанавливаются сроком на один учебный год. Очные олимпиады, проводимые по приказу УО: Победитель/призер – 5 баллов Заочные олимпиады, конкурсы: участие при наличии победителей и призеров на всероссийском и международном уровне -1б; онлайн олимпиады призеры и победители на всероссийском и международном уровне -1б. <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе, в соответствии с КТУ. <i>Примечание:</i> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему</p>		
--	--	---	--	--	--

			<p>результату, разные достижения суммируются. <i>Максимальный балл – 35</i></p>		
		<p>5.3 Результаты участия обучающихся в научно-исследовательских, интеллектуальных конкурсах, проектах, конференциях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровня</p>	<p>Победитель/призер: 20/15 - международный и всероссийский уровни; 15/10 - региональный уровень; 10/5 - муниципальный уровень. Участие в очных конкурсах исследовательских работ на региональном и всероссийском уровне – 3 балла. Участие в заочных конкурсах исследовательских работ: победитель/призер - 5/3 баллов. Примечание: сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ. Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления</p>		

			устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. <i>Максимальный балл – 25</i>		
6	Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)	6.1. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства («Учитель года», «Педагогический дебют», «Воспитать человека», «Учитель здоровья», «Сердце отдаю детям» и т.п.)	Очные: победитель/призер(лауреат) до 100 баллов – всероссийский уровень; до 75 баллов – региональный уровень; до 50 баллов - муниципальный уровень. Участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства – до 20 баллов. <i>Максимальный балл – 100</i>		
		6.2. Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах авторских программ, методических материалов, методических разработок и т.п.	Региональный уровень: победитель/призер – 10 баллов муниципальный уровень: победитель/призер – 5/3 <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ. <i>Примечание:</i> достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются. <i>Максимальный балл – 15</i>		

		6.3 Подготовка к конкурсам профессионального педагогического мастерства	До 10 баллов <i>Максимальный балл – 10</i>		
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	7.1 Результативное участие (сертификат, приказ, грамота, благодарственное письмо) в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях, семинарах (выступления, организация выставок и др.)	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень. Заочные: 1балл <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ <i>Максимальный балл – 10</i>		
7.2 Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты (по результатам предоставления материалов методических разработок, фото-видеоматериалов и т.п.)		15 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе, в соответствии с КТУ <i>Максимальный балл – 15</i>			
7.3 Наличие публикаций в печатных изданиях		7 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень. 3 балла – муниципальный уровень <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ <i>Максимальный балл – 7</i>			
		7.4 Удовлетворенность детей и родителей предоставляемых услуг (объективно подтвержденные)	- 20 баллов на федеральном уровне; - 15 баллов на региональном уровне; - 10 балов на муниципальном уровне. <i>Максимальный балл – 20</i>		

		7.5 Исполнительская дисциплина	При нарушении исполнительской дисциплины (своевременное ведение классного журнала, электронного журнала, журнала элективных курсов, обучения на дому и т.д., культура и правильность ведения журналов, несвоевременная сдача отчетов и т.д.), снятие «штрафных баллов» до 20 баллов. <i>Максимальный балл – 20</i>		
8	Организация физкультурно-оздоровительной работы	8.2 Спартакиада	1 место – 8 баллов 2 место – 5 баллов 3 место – 4 балла (Учитываются баллы за каждый вид соревнований) <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ <i>Максимальный балл – 8</i>		
		8.3 Результативное участие обучающихся в физкультурных и спортивных мероприятиях («Самый спортивный класс», «Лучший спортсмен» и т. д.), президентские игры, президентские состязания.	Муниципальный победитель – 5 б призер -3 б Региональный Победитель – 10б Призер – 5б. Всероссийский Победитель -15 б. Призер – 10б <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ <i>Максимальный балл – 15</i>		

9	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	9.1 Отсутствие детского травматизма	отсутствие детского травматизма -16 зафиксированный случай детского травматизм – минус 5 б. <i>Максимальный балл – 1</i>		
		9.2 Организация и проведение мероприятий по обеспечению охраны жизни и здоровья детей (волонтерские отряды, рейды, флешмобы, родительские конференции и	Школьный уровень – 2б Муниципальный - 4 б. <i>Максимальный балл – 4</i>		
10	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	10.1 Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса	При наличии правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса снятие «штрафных» баллов - до 5 баллов <i>Максимальный балл – -5</i>		
		10.2 Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	При наличии 30% пропусков снятие «штрафных» баллов - до 5 баллов <i>Максимальный балл – -5</i>		
11	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.)	11.1 В зависимости от объема и сложности выполненной работы			
12	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	12.1 В зависимости от объема и сложности выполненной работы			

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности тьютора
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты	Баллы
1.	Участие тьютора в разработке и реализации образовательной программы	Зафиксированное участие в разработке адаптированной основной образовательной программы (АООП)	1 балл – разработка раздела программы <i>Максимальный балл – 1</i>		
2.	Формирование и развитие уровня социализации	Качественная организация процесса индивидуальной работы с учащимися по выявлению, формированию и развитию уровня социализации, познавательных процессов учащихся	5 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		
3.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета и пр.)	Личное участие тьютора в создании образовательной инфраструктуры кабинета: -создание и использование новых элементов инфраструктуры образовательной среды -создание и пополнение фондов учебно- дидактических материалов; -оформление информационных стендов, реквизита);	1 балл - за каждый вид деятельности, при условии обновления <i>Максимальный балл – 1</i>		

		- озеленение кабинета			
4.	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Разработка и реализация авторских проектов, программ	1 балл за каждый проект программу (не более 3-х) <i>Максимальный балл – 3</i>		
		Организация учебно-тематических экскурсий, походов, слетов, соревнований, краеведческих конкурсов, Дней туризма, Дней открытых дверей, сопровождение на олимпиады и другие городские мероприятия и т.д.	1 балл – уровень УО 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – региональный уровень (за каждую экскурсию) 4 балла - организация экскурсионных программ по России (за каждую экскурсию) <i>Максимальный балл – 8</i>		
5.	Участие в коллективных педагогических проектах	Результативное участие в реализации проектов различного уровня <i>Примечание: разные достижения суммируются</i>	Инициирование и реализация (успешная реализация проекта без отклонений): 18 баллов - на региональном уровне; 13 баллов - на межведомственном уровне; 10 баллов - на муниципальном уровне. Участие: 5 баллов - на региональном уровне; 3 балла - на межведомственном уровне; 2 балла - на муниципальном уровне.		

			1 балл – на школьном уровне <i>Максимальный балл – 18</i>		
		Результативность участия школьников в конкурсах различной направленности	<u>Наличие призовых мест:</u> <i>Очные:</i> 6 баллов – международный и всероссийский уровень 5 баллов - региональный уровень 3 балла - муниципальный уровень 2 балла – межсетевой уровень 1 балл - уровень ОУ <i>Заочные (в том числе дистанционные):</i> 4 балла – международный уровень, 3 балла - федеральный уровень, 2 балла - региональный уровень, 1 балл – муниципальный уровень. <i>Максимальный балл – 7</i>		

6.	<p>Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, акциях и т.д.</p>	<p>Результативность участия школьников в очных предметных олимпиадах в соответствии с перечнем МОиН РФ и Белгородской области. Примечание: достижения одного обучающегося по наивысшему результату (разные достижения суммируются), баллы устанавливаются сроком на один год.</p>	<p>Наличие призовых мест: 7 баллов - международный уровень и всероссийский уровень. Региональный уровень: 5 баллов - победители 4 балла - призеры Муниципальный уровень: 4 балла - победители; 3 балла – призеры <i>Максимальный балл – 12</i></p>		
		<p>Результативность участия школьников в предметных смотрах, викторинах, конференциях исследовательской деятельности. <i>Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему результату, разные достижения суммируются, баллы устанавливаются сроком на одно полугодие при личном вкладе учителя в результативность участия. Если в подготовке победителя или призера принимают участие 2 и более учителей, то баллы делятся поровну(исключение составляет результативность в массовых мероприятиях).</i></p>	<p>Наличие призовых мест: <i>Очные:</i> 6 баллов – международный и всероссийский уровень 4 балла - региональный уровень 3 балла - муниципальный уровень 2 балла – межсетевой уровень 1 балл – уровень ОУ <i>Заочные (в том числе дистанционные):</i> 3 балла – международный и федеральный уровень, 2 балла - региональный уровень, 1 балл – муниципальный уровень. (заочные конкурсы не более 9 баллов) <i>Максимальный балл – 12</i></p>		

		Выполнение индивидуальных контрольных нормативов по уровню физической подготовки, сдача норм ВФСК « ГТО»	3 балла <i>Максимальный балл – 3</i>		
7.	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма на занятиях (при условии соблюдения здоровьесберегающих технологий)	2 балла при отсутствии При наличии случаев травматизма, нарушения охраны труда и наличии предписаний соответствующих контрольно-надзорных органов снятие 5 штрафных баллов за каждый факт <i>Максимальный балл – 2</i>		
8.	Профессиональные достижения тьюторов	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес тьютора со стороны общественности, родителей, учащихся, со стороны педагогов школ округа при сетевом взаимодействии	1 балл за каждый положительный отзыв в отчетном периоде, но не более 2 баллов <i>Максимальный балл – 2</i>		
		Участие учителей в учебных консультациях по предметам, профильных сменах, в том числе в других регионах, и т. д.	1 балл за каждый факт участия, но не более 3-х баллов <i>Максимальный балл – 3</i>		
		Результативное участие в конкурсах, профессиональных конкурсах, грантах (победитель, призер) <i>Примечание: баллы в конкурсах «Учитель года», «Наша надежда», «Сердце отдаю детям» устанавливаются сроком на 1 год</i>	<i>Очные:</i> 5 баллов – региональный уровень 2 балла - муниципальный уровень <i>Примечание: результативное участие в конкурсах «Учитель года», «Наша надежда», «Сердце отдаю детям» оценивается на 2 балла выше по каждому</i> <i>Максимальный балл – 5</i>		

	<p>Обобщение опыта работы в виде целостного актуального опыта работы Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа, сроком на 3 года федерального, регионального и муниципального уровней</p>	<p>4 балла – региональный уровень 3 балла – муниципальный уровень 2 балла – школьный уровень <i>Максимальный балл – 4</i></p>		
	<p>Обобщение материалов из опыта работы <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа, сроком на 1 полугодие</i></p>	<p>3 балла – региональный уровень 2 балла - муниципальный уровень 1 балл – школьный уровень Материалы фактического участия (выступление) учитываются один раз. <i>Максимальный балл – 3</i></p>		
	<p>Наличие публикаций в научно-методических изданиях (журналы, газеты, сборники) <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа, сроком на 1 полугодие.</i></p>	<p>3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл - муниципальный уровень Не более 6 баллов <i>Максимальный балл – 6</i></p>		
	Наличие публикаций в сети Интернет	1 балл за каждую публикацию в отчетном периоде, но не более 3 баллов. <i>Максимальный балл – 3</i>		
	Наличие личного обновляемого сайта	3 балла <i>Максимальный балл – 3</i>		
	<p>Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, заседаниях ММО, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети и т.д. (за отчетный период) <i>Примечание: достижения суммируются за отчетный период</i></p>	<p>5 баллов – международный, всероссийский уровень 3 балла – региональный уровень 2 балла – муниципальный уровень. 1-балл – межсетевой уровень <i>Максимальный балл – 5</i></p>		

	Работа в качестве эксперта, члена жюри конкурсов, олимпиад, члена творческой группы	2 балла (региональный уровень) 1 балл (муниципальный уровень) <i>Максимальный балл – 2</i>		
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей на неправомерные действия тьютора	1 балл - при отсутствии. При наличии обоснованных жалоб и обращений на неправомерные действия тьютора-снятие 2 штрафных баллов за каждый факт <i>Максимальный балл – 1</i>		
	Своевременность и качество оформления документации	2 балла – при своевременном и качественном оформлении документации Снятие 5 штрафных баллов за каждый Факт <i>Максимальный балл – 2</i>		

**Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»**

**Показатели эффективности деятельности
учителя-дефектолога
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда**

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

1.	Профессиональная (социальная) активность учителя	Зафиксированное участие в разработке основной образовательной программы. Реализация программы духовно-нравственного развития и воспитания учащихся. <i>Примечание: баллы суммируются</i>	5 баллов - самостоятельная разработка одной из программ ООП, АООП (5 баллов начисляются каждому члену рабочей группы) 4 балла - разработка программ внеурочной деятельности и дополнительных образовательных программ, направленных на духовно-нравственное развитие и воспитание учащихся, прошедших экспертизу МЭС; 3 балла - разработка 1-2 разделов программы (баллы начисляются каждому члену рабочей группы) 4 балла - разработка трех и более разделов программы (баллы начисляются каждому члену рабочей группы) 2 балла – проведение мероприятий программы духовно-нравственного развития и воспитания учащихся (в том числе на базе музея), за организацию школьного этапа муниципального/регионального/всероссийского конкурса чтецов, сочинений (при наличии приказа, положения, зафиксированных итогов) <i>Максимальный балл – 5</i>		
----	---	--	--	--	--

	Реализация в рамках ООП учебно-исследовательской и проектной деятельности <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на год</i>	1 балл – по итогам результативной защиты учащимися от 4 до 10 проектов 2 балла – по итогам результативной защиты учащимися от 10 проектов 1 балл - за руководство школьной экспертной комиссией секции по защите тем проектов 9, 10 классов, по защите индивидуальных проектов, по защите проектов учащимися 5-8 классов. (Баллы суммируются) До 3 баллов – результативное руководство учебно-исследовательской лабораторией, клубом, научным обществом учащихся <i>Максимальный балл – 5</i>		
	Создание элементов бразовательной инфраструктуры на территории ОУ (дизайн, благоустройство площадок, сопровождение творческих конкурсов и т.д.) Сохранение и укрепление материальной базы <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на отчетный период</i>	10 баллов- федеральный уровень 8 баллов- региональный уровень 5 баллов- муниципальный уровень 2 балла- уровень ОУ <i>Максимальный балл – 10</i>		
Сформированность предметных компетенций учащихся	Охват учащихся дефектологической помощью	70 – 100 % - 5 баллов 50-70 % - 3 балла менее 70 % - 2 балла <i>Максимальный балл – 5</i>		
	Положительная динамика достижений учащихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи	80 – 100 % - 5 баллов более 70 % - 3 балла менее 70 % - 2 балла <i>Максимальный балл – 5</i>		
	Положительная динамика развития	5 баллов – наблюдается положительная динамика 2 баллов – соответствует предыдущему		

			периоду Максимальный балл – 5		
		Количество детей, повысивших отметку в результате получаемой коррекционной помощи	5 баллов от 70% и выше (от количества зачисленных) 3 балла от 50% до 70 % 2 балла от 10 до 50% Максимальный балл – 5		
3.	Участие в проектной деятельности	Результативное руководство разработкой инновационного социально-ориентированного проекта (в составе рабочей группы) <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на отчетный период</i>	в 5 баллов - федеральный уровень; 3 балла - региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – школьный уровень. Максимальный балл – 5		
		Деятельность в составе инновационной, новаторской, экспериментальной, стажировочной площадки, проекта (при наличии в приказе и материалов деятельности к отчету) <i>Примечание: баллы суммируются</i>	5б.- на федеральном уровне 3б.- на региональном уровне 2б.-на муниципальном уровне 1б.- на школьном уровне Максимальный балл – 5		
4.	Мониторинг индивидуальных достижений учащихся	Реализация комплекса мероприятий мониторинга успеваемости и формирования УУД <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на отчетный период</i>	2 балла - проведение мониторинга формирования универсальных учебных действий в рамках реализации ФГОС НОО и ООО при позитивной динамике показателей Максимальный балл – 2		
		Разработка и реализация индивидуальных образовательных программ и индивидуальных образовательных маршрутов с учащимися	1 балл за каждую ИОП и ИОМ в рамках учебного предмета или профиля обучения (не более 10) (Программа зафиксирована Школьным методическим советом)		

		ограниченными возможностями здоровья. Примечание: устанавливаются	возможностями баллы	Максимальный балл – 10		
6.	Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах и соревнованиях	Результативность участия школьников в исследовательской деятельности, в конференциях и конкурсах исследовательских работ, входящих в утвержденный перечень МОиН РФ и календарь массовых мероприятий Белгородской области, в конкурсах РОСНАНО, НС «Интеграция», МАН «Интеллект будущего» Примечание: достижения одного обучающегося по наивысшему результату (разные достижения суммируются), баллы очных		Наличие призовых мест в конференциях, входящих в перечень массовых мероприятий Белгородской области: Очные: <u>Федеральный уровень:</u> 6 баллов – победитель 5 баллов- II место 4 балла- III место <u>Региональный уровень:</u> 4 баллов – победитель 3 балла - призер <u>Муниципальный уровень:</u> 3 баллов – победитель 2 балла – призер Заочный этап конкурсов исследовательских работ, не входящих в перечень массовых мероприятий Белгородской области (при условии неучастия в очном этапе): <u>Федеральный уровень:</u> 5 баллов – победитель 4 баллов – призер <u>«Школа на ладони» ШЛ РОСНАНО</u> 3 балла _ количество баллов соответствует призеру конкурса. Заочные предметные конкурсы МАН «Интеллект будущего: 5 баллов за каждые 10 <u>результативных достижений (победитель, призер)-</u> всероссийский <u>уровень;</u> <u>(максимальное количество-20 баллов)</u> Максимальный балл – 20		
		Всероссийских конференций и конкурсов исследовательских и творческих работ устанавливаются сроком на один год. Баллы заочных конкурсов и конкурсов, не входящих в календарь массовых мероприятий Белгородской области, конкурсов МАН «Интеллект будущего» устанавливаются сроком на отчетный период.				

		<p>Результативность участия школьников в конкурсах (конкурсы, которые внесены во всероссийский, региональный и муниципальный перечень творческих конкурсов для обучающихся общеобразовательных учреждений) и смотрах, фестивалях, Президентских состязаниях, Президентских играх, конкурсе на лучшую постановку спортивно-массовой работы (вместо командном зачете), спартакиаде школьников (в командных соревнованиях), в личных соревнованиях (согласно Календаря массовых мероприятий).</p> <p>Результативность участия школьников в творческих конкурсах по предмету в рамках сетевого взаимодействия, смотрах, фестивалях</p> <p><i>Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях одного направления устанавливаются по наивысшему</i></p>	<p>Наличие призовых мест:</p> <p>Очные: <u>Федеральный уровень:</u> 8 баллов – победитель 5 баллов- II место 3 балла- III место <u>Региональный уровень:</u> 5 баллов – победитель 4 балла – призер <u>Муниципальный уровень:</u> 4 баллов – победитель 2 балла – призер Заочные: <u>Федеральный уровень:</u> 6 баллов – победитель 4 балла- II место 3 балла- III место <u>Региональный уровень:</u> 4 балла – победитель 3 балла – призер <u>Муниципальный уровень:</u> 2 балла – победитель 1 балл – призер</p>		
		<p><i>результату, разные достижения суммируются, баллы устанавливаются сроком на отчетный период. При подготовке конкурса группой педагогов общее количество баллов делится на всех.</i></p>	<p>1 балл за результативное участие, но не более 5 баллов</p> <p>Максимальный балл – 15</p>		

7.	Сохранение и укрепление здоровья учащихся	Отсутствие травматизма на уроках в травмоопасных кабинетах, школьных мастерских, спортивном зале, столовой за отчетный период. <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на отчетный период</i>	1 балл при отсутствии <i>Максимальный балл – 1</i>		
		Организация и проведение мероприятий по формированию здорового образа жизни, внедрению здоровьесберегающих технологий, общешкольных мероприятий в рамках «Доброжелательной школы». <i>Примечание: баллы суммируются</i>	<u>Загородная экскурсия:</u> 2 балла - организатор экскурсии <u>Муниципальные экскурсии, входящие в перечень проекта «Развитие детского туризма Белгородской области»:</u> 1 балл - организатор экскурсии 1б.- организация участия класса в городских соревнованиях 2б.- самостоятельная организация общешкольного мероприятия для всех учащихся параллели в рамках «Доброжелательной школы» (при организации двумя учителями баллы делятся) <i>Максимальный балл – 2</i>		
8.	Профессиональные достижения педагогов	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны общественности, родителей, учащихся, со стороны педагогов школ округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге, грамоты). <i>Примечание: баллы суммируются</i>	1 балл за каждый положительный отзыв в отчетном периоде, но не более 2 баллов <i>Максимальный балл – 2</i>		

	<p>Зафиксированное участие (выступления, организация выставок, открытые занятия) на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, заседаниях ММО, результативное участие в составе спортивной команды управления образования, в мероприятиях методического взаимодействия в условиях сети, размещение созданных готовых уроков в «Виртуальном классе» (за отчетный период) <i>Примечание: достижения суммируются за отчетный период.</i></p>	<p>При личном выступлении или подготовке детей 5 баллов – всероссийский уровень 3 балла – областной уровень 2 балла – муниципальный уровень При участии в подготовке урока, занятия – 1 балл При подготовке выставки: одним педагогом – 2 или 3 балла в зависимости от уровня мероприятия; несколькими педагогами – 1 балл 1 балл – размещение не менее 2-х уроков в «Виртуальном классе». (сертификат (скриншот) портала «Сетевой класс Белогорья») <i>Максимальный балл – 5</i></p>		
	<p>Зафиксированное тематическое консультирование учащихся, учителей и родителей. <i>(Наличие графика консультаций, актов проведения консультаций)</i></p>	<p>3 балла <i>Максимальный балл – 3</i></p>		
	<p>Консультационная и диагностическая деятельность в рамках школьного ППК <i>(Наличие журнала, справок)</i></p>	<p>3 балла <i>Максимальный балл – 3</i></p>		

	<p>Результативное участие в профессиональных конкурсах, грантах</p> <p><i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на один год, за федеральные конкурсы по интернету – на отчетный период</i></p>	<p><u>Очные:</u> 8 баллов – федеральный уровень 7 баллов – региональный уровень 5 баллов - муниципальный уровень</p> <p><i>Примечание: результативное участие в конкурсах «Учитель года», «Сердце отдаю детям» оценивается на 2 балла выше по каждому уровню</i></p> <p><u>Заочные (победитель, призер):</u> 2 балла – региональный уровень 1 балл - муниципальный уровень</p> <p><u>Федеральные конкурсы по интернету:</u> 1 балл – за 2 диплома победителя (I место), но не более 5 баллов. <i>Максимальный балл – 8</i></p>		
	<p>Обобщение опыта работы в виде целостного актуального опыта работы</p> <p><i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа, сроком на 3 года.</i></p>	<p>7 баллов – федеральный уровень 5 баллов – региональный уровень 3 балла - муниципальный уровень <i>Максимальный балл – 7</i></p>		
	<p>Представление материалов из опыта работы</p> <p><i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа, сроком на один год.</i></p>	<p>3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балл - муниципальный уровень</p> <p>1 балл - материалы из опыта работы размещены на портале «Сетевой класс Белогорья» (сертификат портала «Сетевой» <i>Максимальный балл – 3</i></p>		

	<p><u>Наличие публикаций, статей:</u> -сборники по результатам участия в конференциях, форумах (в печатном и электронном виде) -федеральные журналы -статьи в газетах <i>Примечание: устанавливается при наличии подтверждающего документа сроком на полгода</i></p>	<p>3 балла – федеральный уровень 2 балла – региональный уровень 1 балла - муниципальный уровень 5 баллов – федеральный уровень 3 балла – региональный уровень 2 балла - муниципальный уровень</p>		
	<p>Наличие действующего и регулярно обновляющегося сайта учителя (не менее 2-х раз в месяц). <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на отчетный период.</i></p>	<p>-2 балла за наличие и обновление не менее 2-х раз в месяц <i>Максимальный балл – 5 раз в месяц личного сайта учителя</i></p>		
	<p>Наличие статей, заметок на сайте школы (в разделе «Новости») <i>Примечание: устанавливается при наличии скриншота сроком на отчетный период.</i></p>	<p>за 2 статьи – 1 балл, но не более 3-х баллов. <i>Максимальный балл – 3</i></p>		
	<p>Работа в качестве эксперта, члена жюри конкурсов, олимпиад, члена творческой группы. <i>Примечание: достижения суммируются за отчетный период</i></p>	<p>1 балл - работа в качестве члена жюри конкурсов, олимпиад на муниципальном и региональном (приказ, информация). 2 балла - работа в качестве эксперта на муниципальном и региональном уровнях, члена муниципальной или региональной творческой группы - (за исключением случаев, когда педагог получает оплату за данную деятельность) <i>Максимальный балл – 2</i></p>		

	<p>Наставничество <i>Примечание: баллы устанавливаются сроком на год при наличии приказа управления образования администрации Губкинского городского округа</i></p>	<p>2 балла – муниципальный уровень. <i>Максимальный балл – 2</i></p>		
	<p>Наличие присвоенного профессионального статуса учителя (при условии подтверждающего документа) <i>Примечание: балл устанавливается сроком на один год</i></p>	<p>15 баллов <i>Максимальный балл – 15</i></p>		
	<p>Своевременность и качество оформления документации</p>	<p>2 балла – при своевременном и качественном оформлении документации Снятие 5 штрафных баллов за несвоевременность сдачи документации. <i>Максимальный балл – 2</i></p>		
<p>Организационная работа</p>	<p>Организатор проведения ЕГЭ, ГИА. Организатор проведения пробных муниципальных, региональных и всероссийских пробных тестирований, олимпиад</p>	<p>до 5 баллов <i>Максимальный балл – 5</i></p>		

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
заведующей библиотекой
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты	Баллы
1.1	Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе.	Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда учебников	<i>Максимальный балл – 5</i>		
		Работа с электронным каталогом и электронными учебниками	<i>Максимальный балл – 5</i>		
		Работа с электронным каталогом MAPK SQL АИБС и электронными учебниками	<i>Максимальный балл – 10</i>		
1.2	Работа по сохранению библиотечного фонда	Состояние учебников, литературы, художественной находящейся на руках у учащихся	<i>Максимальный балл – 3</i>		
		Формирование, обработка и систематизированное хранение библиотечного фонда художественной литературы	<i>Максимальный балл – 5</i>		
		Составление каталогов, карточек, указателей, тематические обзоры	<i>Максимальный балл – 3</i>		

		Ведение дневника библиотекаря	Максимальный балл – 3		
		Заполнение суммарной книги библиотекаря	Максимальный балл – 2		
		Установление и поддержка связей с другими библиотеками, организация межбиблиотечного обмена.	Максимальный балл – 3		
		Организация экскурсий учеников в другие библиотеки.	Максимальный балл – 3		
		Оформление подписки школы на периодическую печать, контроль за доставкой.	Максимальный балл – 5		
		Организация читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, встречи со священником. 1 раз в четверть.	Максимальный балл – 5		
		Проведение библиотечных уроков 1 раз в четверть.	Максимальный балл – 3		
		Проведение городских мероприятий 1 раз в 3 года.	Максимальный балл – 5		
2.1	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	Прием мер к обеспечению библиотеки необходимым оборудованием.	Максимальный балл – 2		
		Соблюдение техники безопасности, противопожарной защиты.	Максимальный балл – 2		

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
преподавателя-организатора ОБЖ
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты	Баллы
Качество и общедоступность общего образования	Качество знаний обучающихся по предмету	до 40% - 0 баллов свыше 40% до 50% - 2 балла свыше 50% - до 60% - 3 балла свыше 60% - 4 балла свыше 80% до 100% - 5 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		
	Положительная динамика успеваемости обучающихся. Увеличение доли обучающихся, повысивших уровень успеваемости за учебный период	3% - 1 балл более 3% - 2 балла <i>Максимальный балл – 2</i>		

Результативность участия обучающихся во внеучебной деятельности по предмету (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов	- федеральный уровень – 15 баллов региональный уровень – 10 балла, муниципальный уровень – 5 баллов <i>Максимальный балл – 15</i>		
	Подготовка обучающихся - участников предметных олимпиад, конференций, конкурсов	Федеральный уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла, муниципальный уровень – 2 балла <i>Максимальный балл – 4</i>		
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Участие в организации и проведении родительских лекториев, других массовых мероприятий для родителей.	На школьном уровне-2 балла На муниципальном уровне-3 балла На областном уровне-4 балла <i>Максимальный балл – 4</i>		
Организация военно-патриотической работы	Организация военно-патриотического движения юнармейцев	При наличии 4-х и более мероприятий, подготовленных и проведенных педагогом – 5 баллов, при отсутствии мероприятий – 0 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		
	Постановка на учет юношей допризывного возраста в военкомат	При соответствии- 3 балла <i>Максимальный балл – 3</i>		

<p>Участие педагога в разработке реализации основной образовательной программы</p>	<p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка или использование авторских программ, выполнение программ углубленного и профильного изучения предметов</p>	<p>Применение экспериментальных методик-5 баллов Выполнение программ углубленного изучения предметов-3 балла Разработка и применение авторских программ – 3 балла <i>Максимальный балл – 5</i></p>		
	<p>7.Результативное зафиксированное участие (сертификат, приказ, грамота, благодарственное письмо) в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, методических объединениях, семинарах (выступления, организация выставок и др.)</p>	<p>Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 2 балла - муниципальный уровень. Заочные: 1балл <i>Примечание:</i> сумма баллов делится на всех учителей, участвующих в конкурсе в соответствии с КТУ <i>Максимальный балл – 10</i></p>		
<p>Методическая и опытно-экспериментальная деятельность</p>	<p>7.Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты (по результатам предоставления материалов: методических разработок, фото-видеоматериалов и т.п.)</p>	<p>15 баллов – всероссийский уровень; 10 баллов – региональный уровень; 5 баллов - муниципальный уровень. <i>Максимальный балл – 15</i></p>		

<p>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся, социальные проекты)</p>	<p>Создание продуктов деятельности обучающихся</p>	<p>При наличии продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности: проекты, рефераты, доклады, выставки т.п.)</p> <p>– Более 10% обучающихся – 5 баллов 8-10 %- 4 балла 6-7 %-3 балла 3-5% -2 балла 1-2% -1 балл <i>Максимальный балл – 5</i></p>		
<p>Участие коллективных педагогических проектах</p>	<p>Создание продуктов распространения передового педагогического опыта</p>	<p>Публикация передового педагогического опыта в СМИ 1 раз в четверть- 4 балла 1 раз полугодие – 3 балла 1 раз в год – 2 балла <i>Максимальный балл – 4</i></p>		
	<p>Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях</p>	<p>- федеральный уровень –15 баллов, - региональный уровень – 10 баллов, - муниципальный уровень –5баллов <i>Максимальный балл – 15</i></p>		
	<p>Участие в работе методических объединений</p>	<p>Школьный уровень- 2 балла Муниципальный -4 балла <i>Максимальный балл – 4</i></p>		

Использование цифровых технологий в процессе обучения	Применение и разработка цифровых образовательных ресурсов	- собственные цифровые образовательные ресурсы – 3 балла - электронное сообщество - 1 балл - Участие в обновлении школьного сайта -1 <i>Максимальный балл – 3</i>		
	Наличие цифрового Портфолио	При наличии - 3 балла <i>Максимальный балл – 3</i>		
Сохранение здоровья учащихся	Регулярная качественная работа в оздоровительных лагерях, трудовых объединениях школьников	В качестве начальника лагеря -10 баллов В качестве воспитателя -5 баллов <i>Максимальный балл – 10</i>		
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, учебно-полевые сборы)	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных и проведенных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности на уровне школы – 5 баллов, при отсутствии мероприятий – 0 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		
	Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся.	до 3 баллов <i>Максимальный балл – 3</i>		
	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно- воспитательном процессе (в классах, где работает данный учитель)	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 2 балла, наличие указанных случаев - 0 баллов <i>Максимальный балл – 2</i>		

Создание элементов образовательной инфраструктуры	Качественная деятельность по развитию и благоустройству образовательного пространства школы	До 5 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		
	Участие в создании материальной базы и методических комплексов в кабинете	До 5 баллов <i>Максимальный балл – 5</i>		
Исполнительская дисциплина	Оформление документации, установленной локальными актами	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 2 балла; с незначительными замечаниями - 1 балл <i>Максимальный балл – 2</i>		
	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка.	Отсутствие замечаний - 2 балл наличие замечаний: опоздание на работу, опоздание с началом урока, оставление обучающихся в кабинете без учителя, удаление обучающихся с урока, уклонение от дежурства на переменах – 0 баллов <i>Максимальный балл – 2</i>		
Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	Выполнение обязанностей организаторов, технических специалистов, специалистов по инструктажу при проведении государственной итоговой аттестации	1 экзамен – 1 балл <i>Максимальный балл – 1</i>		

Приложение № 8
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
заместителя директора по административно-хозяйственной части
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	5	
		Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков и форм предоставления отчетной документации (подготовка планов, отчетов, заполнения журналов), отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий	5	
2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	5	
		Наличие замечаний на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-1 (за каждое замечание)	
		Наличие замечаний на качество предоставления социальных услуг по	-1 (за каждое	

		итогах проверок и контроля.	замечание)	
		Охрана жизни детей, детский травматизм, в помещениях и на территории учреждения	5	
		Обеспечение информационной открытости учреждения. Контроль за наличием информационных стендов, буклетов, объявлений, актуальности сайта учреждения	2	
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	2	
4	Качество выполняемых работ	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в соответствии всем требованиям СанПиН в период подготовки к эпидемиологическому сезону заболеваемости гриппом и ОРВИ, в том числе COVID - 19	5	
		Обеспечение требований электробезопасности, антитеррористической безопасности, выполнение необходимых текущего и капитального ремонта необходимых объектов	5	
		Соблюдение пропускного режимам в школе для обучающихся и посетителей	5	
		Контролирование расходов материалов и финансовых средств школы (бюджетных и внебюджетных)	10	
		Организация проведения: - измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, молниезащиты; - замена освещенности; - наличие шума в помещении школы в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности; - температурного режима.	5	
		Принятие мер по расширению хозяйственной самостоятельности школы, заключение необходимых договоров, составление	10	

		отчетности (ФСС, Ростелеком и др.)		
		Экономия электроэнергии, теплоэнергии, холодной воды	5	
		Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	5	
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Посадка растений, кустарников (личное участие)	До 5	
		Оформление клумб, арабесок, пергол и др. (личное участие)	До 5	
		Выполнение строительных работ во время текущего ремонта (личное участие)	До 10	
		Работа во время неблагоприятных погодных условий в осенне-зимний период	До 5	
		Другие работы и поручения, возникшие в результате хозяйственной или образовательной деятельности	До 5 (за каждый вид деятельности)	
		Максимальный балл	104	

Приложение № 9
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности секретаря
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	5	
		Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков и форм предоставления отчетной документации (подготовка планов, отчетов, заполнения журналов), отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий	5	
2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	5	
		Наличие замечаний на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-1 (за каждое замечание)	

		Наличие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок и контроля.	-1 (за каждое замечание)	
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	2	
4	Качество выполняемых работ	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в соответствии всем требованиям СанПиН в период подготовки к эпидемиологическому сезону заболеваемости гриппом и ОРВИ, в том числе COVID - 19	5	
		Организация и прием посетителей, содействие рассмотрению просьб, предложений	5	
		Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности (в условиях бережливого производства)	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и родителей по оформлению и выдаче документов по требованию	5	
		Высокое качество ведения документооборота: выполнение различных операций с применением компьютерной техники, сбор, обработка, хранение и предоставление информации, используемой в учебной, кадрово-административной работе	5	
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Ведение школьного сайта	До 15	
		Сбор, обработка и предоставление срочной информации по запросам УО, НМЦ и др.	До 5	
		Сбор, обработка и предоставление информации по вакцинации в период к эпидемиологическому сезону заболеваемости гриппом и ОРВИ, в том числе COVID - 19	До 5	
		Компьютерный, графический дизайн и обработка материалов для оформления школы	До 10	
		Прием, обработка заявлений на прием в школу в электронной форме (через ГОСуслуги)	До 5	

		Другие работы и поручения, возникшие в результате хозяйственной или образовательной деятельности	До 5 (за каждый вид деятельности)	
		Максимальный балл	87	

Приложение № 10
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
лаборанта
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждения, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствие официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	5	
		Высокий уровень исполнительской дисциплины, соблюдение сроков и форм предоставления отчетной документации (подготовка планов, отчетов, заполнения журналов), отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий	5	
2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	5	
		Наличие замечаний на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-1 (за каждое замечание)	

		Наличие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок и контроля.	-1 (за каждое замечание)	
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	2	
4	Качество выполняемых работ	Соблюдение санитарно-гигиенических норм в соответствии всем требованиям СанПиН в период подготовки к эпидемиологическому сезону заболеваемости гриппом и ОРВИ, в том числе COVID - 19	5	
		Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	5	
		Оперативное и качественное аварийных ситуаций	5	
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Своевременное предоставление материалов в архив	До 5	
		Работа с кадрами: - ведение трудовых книжек, - ведение карточек Т-2, - оформление личных дел педагогических работников и сотрудников школы, - оформление своевременное предоставление и документации по приему и увольнению работников, документации	До 5 До 5 До 5 До 5	
		Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы, обеспечение их сохранности (в условиях бережливого производства)	До 5	
		Участие в озеленении школы	1	
		Другие работы и поручения, возникшие в результате хозяйственной или образовательной деятельности	До 5 (за каждый вид деятельности)	
		Максимальный балл	68	

Приложение № 11
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
дворника
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий	5	
2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	5	
		Наличие замечаний на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-1 (за каждое замечание)	
		Наличие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок и контроля.	-1 (за каждое замечание)	
		Охрана жизни детей, детский травматизм, в помещениях и на территории учреждения	5	

3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	2	
4	Качество выполняемых работ	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в соответствии всем требованиям СанПиН в период подготовки к эпидемиологическому сезону заболеваемости гриппом и ОРВИ, в том числе COVID - 19	5	
		Соблюдение пропускного режимам в школе для обучающихся и посетителей	2	
		Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	2	
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Посадка растений, кустарников, деревьев (личное участие)	До 5	
		Оформление клумб, арабесок, пергол, розария и др. (личное участие)	До 10	
		Выполнение строительных работ во время текущего ремонта (личное участие)	До 10	
		Работа во время неблагоприятных погодных условий в осенне-зимний период	До 5	
		Другие работы и поручения, возникшие в результате хозяйственной или образовательной деятельности	До 5 (за каждый вид деятельности)	
		Максимальный балл	66	

Приложение № 12
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
уборщика служебных помещений
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий	5	
2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие замечаний на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-1 (за каждое замечание)	
		Наличие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок и контроля.	-1 (за каждое замечание)	
		Охрана жизни детей, детский травматизм, в помещениях и на территории учреждения	5	
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики по отношению к	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	2	

	коллегам, родителям, обучающимся			
4	Качество выполняемых работ	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в соответствии всем требованиям СанПиН в период подготовки к эпидемиологическому сезону заболеваемости гриппом и ОРВИ, в том числе COVID - 19	5	
		Экономия электроэнергии, теплоэнергии, холодной воды	5	
		Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	2	
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Оформление клумб, арабесок, пергол, и др. (личное участие)	До 5	
		Выполнение строительных работ во время текущего ремонта (личное участие)	До 10	
		Работа во время неблагоприятных погодных условий в осенне-зимний период	До 5	
		Другие работы и поручения, возникшие в результате хозяйственной или образовательной деятельности	До 5 (за каждый вид деятельности)	
			Максимальный балл	52

Приложение № 13
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
гардеробщика
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий	5	
2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие замечаний на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-1 (за каждое замечание)	
		Наличие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок и контроля.	-1 (за каждое замечание)	
		Охрана жизни детей, детский травматизм, в помещениях и на территории учреждения	5	
3	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики по отношению к	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	2	

	коллегам, родителям, обучающимся			
4	Качество выполняемых работ	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в соответствии всем требованиям СанПиН в период подготовки к эпидемиологическому сезону заболеваемости гриппом и ОРВИ, в том числе COVID - 19	5	
		Экономия электроэнергии, теплоэнергии, холодной воды	5	
		Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	2	
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Постановка и снятие с учета тревожной кнопки, ежедневная проверка работоспособности видеонаблюдения, тревожной кнопки	5	
		Оформление клумб, арабесок, пергол, и др. (личное участие)	До 5	
		Выполнение строительных работ во время текущего ремонта (личное участие)	До 10	
		Работа во время неблагоприятных погодных условий в осенне-зимний период	До 5	
		Другие работы и поручения, возникшие в результате хозяйственной или образовательной деятельности	До 5 (за каждый вид деятельности)	
		Максимальный балл	57	

Приложение № 14
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
работника по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий	5	
2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	5	
		Наличие замечаний на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-1 (за каждое замечание)	
		Наличие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок и контроля.	-1 (за каждое замечание)	
		Охрана жизни детей, детский травматизм, в помещениях и на территории учреждения	5	
3	Соблюдение положений Кодекса	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил	2	

	профессиональной этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	делового поведения и общения		
4	Качество выполняемых работ	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в соответствии всем требованиям СанПиН в период подготовки к эпидемиологическому сезону заболеваемости гриппом и ОРВИ, в том числе COVID - 19	5	
		Соблюдение пропускного режимам в школе для обучающихся и посетителей	2	
		Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	2	
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Посадка растений, кустарников, деревьев (личное участие)	До 5	
		Оформление клумб, арабесок, пергол, розария и др. (личное участие)	До 10	
		Выполнение строительных работ во время текущего ремонта (личное участие)	До 10	
		Работа во время неблагоприятных погодных условий в осенне-зимний период	До 5	
		Другие работы и поручения, возникшие в результате хозяйственной или образовательной деятельности	До 5 (за каждый вид деятельности)	
		Максимальный балл	66	

Приложение № 15
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
водителя автобуса
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий	5	
2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	5	
		Наличие замечаний на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-1 (за каждое замечание)	
		Наличие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок и контроля.	-1 (за каждое замечание)	
		Охрана жизни детей, детский травматизм, в помещениях и на территории учреждения	5	
3	Соблюдение положений Кодекса	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил	2	

	профессиональной этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	делового поведения и общения		
4	Качество выполняемых работ	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в соответствии всем требованиям СанПиН в период подготовки к эпидемиологическому сезону заболеваемости гриппом и ОРВИ, в том числе COVID - 19	5	
		Соблюдение пропускного режимам в школе для обучающихся и посетителей	2	
		Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	5	
		Отсутствие обоснованных жалоб	2	
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Посадка растений, кустарников, деревьев (личное участие)	До 5	
		Оформление клумб, арабесок, пергол, розария и др. (личное участие)	До 10	
		Выполнение строительных работ во время текущего ремонта (личное участие)	До 10	
		Работа во время неблагоприятных погодных условий в осенне-зимний период	До 5	
		Другие работы и поручения, возникшие в результате хозяйственной или образовательной деятельности	До 5 (за каждый вид деятельности)	
		Максимальный балл	66	

Приложение № 16
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1
с углубленным изучением отдельных предметов»

Показатели эффективности деятельности
специалиста по охране труда
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов»
для расчета выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Результаты
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие (наличие) дисциплинарных взысканий	5	
2	Удовлетворенность граждан качеством и количеством предоставленных социальных услуг	Наличие письменных благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц	5	
		Наличие замечаний на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	-1 (за каждое замечание)	
		Наличие замечаний на качество предоставления социальных услуг по итогам проверок и контроля.	-1 (за каждое замечание)	
		Охрана жизни детей, детский травматизм, в помещениях и на территории учреждения	5	
3	Соблюдение положений Кодекса	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил	2	

	профессиональной этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся	делового поведения и общения		
4	Качество выполняемых работ	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм в соответствии всем требованиям СанПиН в период подготовки к эпидемиологическому сезону заболеваемости гриппом и ОРВИ, в том числе COVID - 19	5	
		Плановое проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов, предписаний	10	
		Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	5	
		Организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам	10	
		Качественная организация прохождения медицинских осмотров	10	
		Подготовка текущей и отчетной документации	10	
		Отсутствие обоснованных жалоб	2	
5	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	Посадка растений, кустарников, деревьев (личное участие)	До 5	
		Оформление клумб, арабесок, пергол, розария и др. (личное участие)	До 10	
		Выполнение строительных работ во время текущего ремонта (личное участие)	До 10	
		Работа во время неблагоприятных погодных условий в осенне-зимний период	До 5	
		Другие работы и поручения, возникшие в результате хозяйственной или образовательной деятельности	До 5 (за каждый вид деятельности)	
		Максимальный балл	104	

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам МАОУ «СОШ №1 с УИОП» длительного отпуска
сроком до 1 года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с 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» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАОУ «СОШ №1 с УИОП».

2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности:
- заместители директора;
- учителя, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более **трёх** месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста **трёх** лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию МАОУ «СОШ №1 с УИОП» за 14 дней до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период - до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 14 дней. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты; с оплатой (полностью или частично).

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе

работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Перечень

локальных нормативных актов образовательной организации, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

№	Наименование документа
1.	Коллективный договор.
2.	Приказы о сокращении численности или штата работников организации (ч.1 ст. 82 ТК РФ).
3.	Приказы о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза, по ч. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ в порядке ст. 82 ТК РФ.
4.	Приказы о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).
5.	Составление графиков сменности при сменной работе (ч. 3 ст. 103 ТК РФ).
6.	Приказы о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).
7.	О привлечении к работам в праздничные дни, не предусмотренных ч.5ст.113 ТК РФ.
8.	Приказы об установлении порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).
9.	Утверждение графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ).
10.	Установление системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ). - Положение об оплате труда работников образовательной организации. - Положение о распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации. Тарификация педагогических работников. - Установление стимулирующих выплат (ст. 144 ТК РФ).
11.	Об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).
12.	Работа в ночное время (ст. 154 ТК РФ).
13.	О введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ). О введении, замене и пересмотре норм труда (ст. 162 ТК РФ).
14.	Расписание занятий.
15.	О введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180ТК РФ).
16.	Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
17.	О снятии дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).
18.	Положение об условиях и порядке профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательной

	организации (вместе с планом профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей) (ст. 196 ТК РФ)
19.	<p>Обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ).</p> <p>Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в образовательной организации.</p> <p>Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.</p> <p>Создание комиссий по охране труда. Положение о комиссии по охране труда образовательной организации (ст. 218 ТК РФ).</p> <p>Расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).</p> <p>Соглашение по охране труда.</p>
20.	Решение об увольнении по инициативе работодателя председателя и заместителя председателя профкома не освобождённых от основной работы (ч.1 ст.374 ТК РФ).
21.	Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Положение о комиссии по трудовым спорам.

ПЕРЕЧЕНЬ

РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ РАБОЧИМ, СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ, ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ И ОСОБО ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

(приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»,

1. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
2. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
3. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
4. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
5. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
6. Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
7. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
8. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
9. Работа за дисплеями ЭВМ.
10. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.
11. Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола).
12. Работа у горячих плит, электро-жарочных шкафов, кондитерских и паро-масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Примечание. Настоящий Перечень применяется для установления доплаты работникам, непосредственно занятым на работах с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, за фактически отработанное время в таких условиях по результатам проведения СОУТ.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО
НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК**

(Письмо Министерства просвещения СССР и ЦК профсоюза работников просвещения от 17.04.1968 г. № 27-М; Постановление Правительства Белгородской области от 27.05.2005 г. №111-пп)

№	Наименование профессий	Кол-во дней дополнительного отпуска
	За работу с вредными условиями труда	
1.	Заведующий библиотекой	<u>по результатам СОУТ</u> но не менее 7 дней
2.	Библиотекарь	
3.	Лаборант кабинета химии	
4.	Лаборант кабинета физики	
5.	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий (слесарь-сантехник)	
	За работу с ненормированным рабочим днем	
6.	Руководители, их заместители	3
7.	Секретарь, машинистка, делопроизводитель	6
8.	Заместитель директора по АХЧ	6

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ И ТИПОВЫЕ НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ И ДРУГИХ
СРЕДСТВ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

Утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008 г. № 541-н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлоп. бумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепленной подкладке	1 на 2,5 г.
		Валенки	1п. на 3 г.
		Галоши на валенки	1 п. на 2 г.
		В остальное время дополнительно:	
	Плащ непромокаемый	1 на 3 г.	
4.	Лаборант всех наименований	При занятости в хим. лабораториях:	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1.5 г.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Очки защитные	До износа
		При занятости в физ. лабор.	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
	Коврик диэлектрический	Дежурный	

5.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Куртка на утепленной подкладке Сапоги резиновые Перчатки диэлектрические	1 на 9 мес. 12 пар 1 на 18 мес. 1 пара на 12 мес. Дежурные
6.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные. При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
7.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ
БЕСПЛАТНОГО МЫЛА, СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ
СРЕДСТВ**

(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающихи (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№	Перечень работ и профессий	Норма выдачи (от 100 до 400 грамм в месяц на 1 единицу)	
1.	Библиотекарь	100	
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	100	
3.	Лаборант кабинета химии, физики	100	
4.	Уборщик служебных помещений	100	
5.	Дворник	100	

Примечания: мыло не выдается, если в организации оборудованы и действуют установки с горячей и холодной водой, снабженные мылом.

Перечень профессий или список работников для получения мыла или его заменителей, а также порядок выдачи определяется коллективным договором или локальным нормативным актом.

Форма расчетного листка

Расчетный листок за _____ 20__ г.				
МАОУ "СОШ № 1 с углубленным изучением отдельных предметов"				
ФИО				Таб№ 1-0014
Подразделение	МАОУ СОШ №1			
Должность				
Категория сотрудника		Кол-во ставок	1,00	
Вид исполнения	Основной	Номер исполнения	ЗП_УпрОбр-1237589	
Норма времени	___ д	Отработано	___ д	
Вид начисления/удержания	Параметры	Период	Сумма	
Оплата педработ_УО	16-30; ___00д	___/ 20__		
ГАРАН Кл рук_УО	16-30; ___00%; ___00д	___/ 20__		
Эксперем раб_УО	16-30; ___00%; ___00д	___/ 20__		
Допл стимул_УО	16-30; 13.00д	___/ 20__		
Неаудит зан_УО	16-30; ___00д	___/ 20__		
Оплата педработ_УО	1-15; ___00д	___/ 20__		
ГАРАН Кл рук_УО	1-15; ___00%; ___00д	___/ 20__		
Эксперем раб_УО	1-15; ___00%; ___00д	___/ 20__		
Допл стимул_УО	1-15; ___00д	___/ 20__		
Неаудит зан_УО	1-15; ___00д	___/ 20__		
РЕГИОН Кл.рук_УО	1-30; ___00д	___/ 20__		
ФЕД Кл.рук_УО	1-30; ___00%; ___00д	___/ 20__		
Плат ГПД_УО	1-30; ___00д	___/ 20__		
Итого начислено:				
Профсоюз	1.00%	___/ 20__		
Банк	100.00%	___/ 20__		
НДФЛ	126 - 0	___/ 20__		
Итого удержано:				
Перечислено:		0,00	К выдаче:	0,00
в т.ч. по расчетам:	Начислено:	Удержано:	Перечислено:	К выдаче:
Зарп ПП втор пол мес				
Зарп ПП пер пол мес				
Классное рукОБЛ_УО				
Классное рукФЕД_УО				
Платные сады_УО				

*Приложение №10.
к коллективному договору
на 2024-2026гг.*

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МАОУ «СОШ №1 с УИОП» на 2024-2026 годы**

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов» города Губкина Белгородской области в лице директора Арнаутовой Оксаны Витальевны и первичная профсоюзная организация в лице Татаринцевой Елены Анатольевны заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2024- 2026 гг администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость, (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность Кол-во работающих, которым улучшены условия труда
1 Организационные мероприятия							
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	Чел.	Все вновь принятые		2024г. 2025г. 2026г.	Работодатель	
	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	Чел.	5		2024г. 2025г. 2026г.	Работодатель	
	Разработка и издание инструкций, инструктажей по охране труда.	Шт.			2024г. 2025г. 2026г.	Работодатель	

2. Технические мероприятия							
1.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	Учреждение	1 1 1		2024г. 2025г. 2026г.	Работодатель	
2.	Перезарядка огнетушителей	Шт.	25 25 25		2024г. 2025г. 2026г.	Работодатель	
3.	Испытание пожарных кранов, лестниц, приобретение и испытание диэлектрических перчаток, ковриков и т.п.	Учреждение	– 1 –		2024г. 2025г. 2026г.	Работодатель	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия							
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	Чел.	46 46 46		2024г. 2025г. 2026г	Работодатель	
2.	Прохождение гигиенического санминимума	Чел.	30 16 30	870,0 1430,0 870,0	2024г 2025г 2026г	Работодатель	

3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	Шт.	6 6 6		2024г 2025г 2026г	Работодатель	
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты							
1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	Чел.	13 13 13		2024г 2025г 2026г	Работодатель	
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Чел.	13 13 13		2024г 2025г 2026г	Работодатель	
5. Мероприятия, направленные на развитие физкультуры и спорта							
1.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно- спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в т.ч.	Мероприятия			2024г 2025г 2026г	Работодатель	

	1.1. Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря						
	1.2. Поощрение работников, достигших значительных результатов в спорте и укреплении здоровья					Работодатель	
	1.3. Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудование игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом					Работодатель	

Директор МАОУ «СОШ №1 с УИОП» _____ Арнаутова О.В.

Председатель ППО _____ Татаринцева Е.А.