

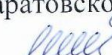
Утвержден на собрании трудового коллектива муниципального
образовательного учреждения «Школа №2 р.п. Новые Бурасы
Новобурасского района Саратовской области имени Героя Советского Союза
М.С. Бочкарева»
Протокол № 20 от «11» января 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


муниципального образовательного учреждения «Школа №2 р.п. Новые
Бурасы Новобурасского района Саратовской области имени Героя
Советского Союза М.С. Бочкарева»

на 2022-2024 годы

Работодатель:

Директор муниципального образовательного учреждения «Школа №2 р.п.
Новые Бурасы Новобурасского района Саратовской области имени Героя
Советского Союза М.С. Бочкарева»  Е.В. Шведова

Работник:

Профсоюзный комитет муниципального образовательного учреждения
«Школа №2 р.п. Новые Бурасы Новобурасского района Саратовской области
имени Героя Советского Союза М.С. Бочкарева»  Т.Н. Тихонова

Коллективный договор

прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

Регистрационный № _____ от «__» _____ 2022 года

Руководитель органа по труду _____

Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей

регистрационный номер № 9/22-КД
дата приема запроса Заявителя 12.01.2022

перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

- 1) Запрос Заявителя - 1 экз.
- 2) Коллективный договор МОУ «Школа №2 р.п.Новые Бурасы Новобурасского района» в 2 экз.
- 3) Справка о численности – 1 экз.

Отметка о соответствии представленных Заявителем документов требованиям к их оформлению, предусмотренным Административным регламентом предоставления министерством занятости, труда и миграции Саратовской области государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (приказ министерства занятости, труда и миграции Саратовской области от 3 августа 2012 года № 180): *соответствует.*

**Начальник отдела развития социального партнерства
и коллективно-договорных отношений комитета по
труду министерства труда и социальной защиты
области**



Н.А.Баранова

тел. (8452) 39-33-48

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

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

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

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

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора муниципального образовательного учреждения «Школа №2 р.п. Новые Бурасы Новобурасского района Саратовской области имени Героя Советского Союза М.С. Бочкарева» (далее МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы») Шведовой Елены Вячеславовны и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя – Тихоновой Татьяны Николаевны), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников. (43 ТК РФ).

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

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

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

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников «Школа №2 р.п. Новые Бурасы», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3-х лет. (Ст. 43 ТК РФ)

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

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

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

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

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

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

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

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

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

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

Массовым увольнением является высвобождение 10 % и более работников.

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

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

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

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

2.2.16. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.26. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Начало работы структурного подразделения по реализации программы дошкольного образования 7.00, общеобразовательной школы 8.00.

Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (Приложение 3).

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы учителей составляет 18 часов в неделю.

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

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

3.5. Для работников устанавливается пятидневная для работников структурного подразделения по реализации программы дошкольного образования с двумя выходными днями, для работников образовательной школы шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

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

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

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

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

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

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

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

3.10. Продолжительность работы в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

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

3.12. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Для работников структурного подразделения по реализации программы дошкольного образования продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, для работников образовательной школы продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, для технического персонала не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда до 7 дней;
- за ненормированный рабочий день до 6 дней.

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

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

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

3.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом организации (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ, приказ от 31 мая 2016 г. N 644

Министерство образования и науки РФ «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

3.18. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- на рождение ребенка – 1 день;
- бракосочетание детей – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- работнику, прошедшему вакцинацию по профилактике коронавирусной инфекции- 2 дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 день.

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

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

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

3.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается

и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №4 к настоящему коллективному договору.

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

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

4.3. Средства, поступающие на содержание организации образования распределяются: на оплату труда и на материально-техническое обеспечение.

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

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

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

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

а) оклада, зависящего от:

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

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

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

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

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

а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова, Виноградова и др.) - до 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - до 1,03;

д) технология - до 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

4.8.1. Повышающие коэффициенты за сложность ведения в специальных (коррекционных) классах и группах комбинированного вида устанавливаются в размере 20 % от фактического оклада.

4.9. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем организации. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным организациям - Управляющим Советом на основании представления руководителя образовательной организации и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 12 и 27

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

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

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

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

4.16. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.17. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов ;
- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

- за работу в ночное время -35-40%;
- за условия труда отклоняющиеся от нормальных – до 12%;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере;
- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 50% оклада;

4.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь

период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ)

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

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

4.21. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

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

4.23. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.25. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, предоставляется 1 день к отпуску.

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

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

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

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

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

4.30. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (см. Приложение №6).

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

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

4.33. Изменение размера заработной платы производится:

- При получении образования или при восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

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

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

5.2.5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.6. своевременно и полностью перечислять средства в бюджет Пенсионного фонда для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.2.7. определить время и место для питания работников образовательных организаций, изыскивать возможность для удешевления питания;

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

5.2.9. оздоровить в детских оздоровительных лагерях в период осенних, зимних и весенних каникул не менее 2 детей работников;

5.3. Молодым специалистам - педагогам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

5.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 4 803 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:

медалью К.Д.Ушинского;

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

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"

- в размере 901 рубля.

5.5. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

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

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ».

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

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

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

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

5.5.5. При совпадении профиля работы по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не

установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

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

5.7. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

6.1.4. Провести в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

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

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

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

6.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №7).

6.1.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

6.1.10. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством

Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в

соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

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

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

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

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

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

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК).

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. В случае, если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%

7.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

7.3.7. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 20% от аудиторной занятости (ст.377 ТК РФ).

7.3.8. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.9. С учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

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

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса РФ.

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

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

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

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.14. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

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

8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

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

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

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

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

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

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

8.23. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников организации.

8.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

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

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

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

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

9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о Профсоюзах).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «___» _____ 20__ года.

От работодателя:

Директор МОУ «Школа №2
р.п. Новые Бурасы»

Шведова Е.В.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«___» _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Тихонова Т.Н.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«___» _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Кодекс профессиональной этики педагога.
3. График работы администрации школы
4. Положение об оплате труда работников
5. Положение о премировании
6. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями
7. Соглашение по охране труда.
8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы»

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учреждениях на видных местах.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника образовательного учреждения.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

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

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового

договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательного учреждения:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном.

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

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

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

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

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательного учреждения обязана вести трудовую (или электронную) книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу согласно Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей от 16 апреля 2003г. №225.

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

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

Трудовая книжка директора школы хранится в управлении образования.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация образовательного учреждения обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

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

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

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

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

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

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

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

4.2.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

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

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

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

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательного учреждения обязана:

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

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

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

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

4.3.6. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

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

5. Рабочее время и время отдыха.

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

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

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

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

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

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

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

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;

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

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

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

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

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

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического

совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

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

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

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

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

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

5.3.5. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день Ст.113 ТК РФ).

5.3.6. Работники для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада(ставки). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее

времени, отработанного сверхурочно. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

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

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

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

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

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

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

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении образовательного учреждения.

Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;

- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

6. Поощрения за успехи в работе

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

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

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

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

7. Трудовая дисциплина

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

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

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

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

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

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

Взыскание должно быть наложено администрацией образовательного учреждения в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Техника безопасности и производственная санитария

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

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

Приложение №2 к коллективному договору

Кодекс профессиональной этики педагога

Глава I. Общие положения

1. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию школы, поддерживая ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений учителей и учеников.

2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, учителей и сотрудников школы, которые должны включать в себя уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.

3. Данный Кодекс Педагогов определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между педагогами и учащимися, а также другими членами общественной образовательной организации;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создают культуру образовательной организации, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

4. Кодекс распространяется на всех педагогов образовательной организации.

5. Руководитель, Совет школы, Администрация школы, Комиссия по этике, учителя и другие сотрудники школы, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, родителей – на родительских собраниях, детей – на классных часах. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.

7. В основу Кодекса заложены следующие принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

8. Так как Кодекс – управленческий инструмент, хотя и сравнительно новый, то нужно научить сотрудников с ним обращаться. Научиться использовать его для разрешения сложных этических ситуаций. Для этого создается «комиссия по этике», в обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Глава II. Основные нормы поведения педагога.

1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание. Педагог никогда не должен терять чувство меры и самообладания.

3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

4. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

5. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

6. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

7. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

8. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает активное участие в процессе культурного развития.

9. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

10. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

11. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

12. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

13. Педагог дорожит своей репутацией.

14. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

Глава III. Взаимоотношения педагога с другими лицами.

1. Общение педагога с учениками.

1.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с учениками, основанный на взаимном уважении.

1.2. Требовательность педагога по отношению к ученику позитивна, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития.

1.3. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

1.4. При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

1.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

1.6. При оценке достижений учеников в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

1.7. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

1.8. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих учеников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

1.9. Педагог не имеет права требовать от своего ученика вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагог занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

1.10. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

1.11. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации. При отборе и передаче информации ученикам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

1.12. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

2. Общение между педагогами.

2.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии учеников или других лиц.

2.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

2.4. Педагоги стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.5. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в образовательных организациях между педагогам и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. Не должно быть места сплетням.

Сотрудники при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь своей организации за пределами школы, в том числе и в социальных сетях Интернет.

Если оно будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками, а также учениками, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, ученика, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности.

2.6. Вполне допустимы и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и реклама педагогов о школе за пределами учебного заведения, а именно: на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах за пределами школы.

2.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее нет реагирования, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.8. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикритых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения с администрацией.

3.1. Кодекс профессиональной этики педагога базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

Администрация школы делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

3.2. В школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель структурного подразделения школы и Комиссия по этике.

3.3. Администрация школы терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им и своих трудовых обязанностей.

3.6. Оценки и решения руководителя структурного подразделения должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

3.7. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы школы. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в организации на основе принципов открытости и общего участия.

3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательной организации выполнять свои непосредственные функции.

За руководителем подразделения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.9. Педагоги школ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

3.10. Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество Комплекса (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества организации.

3.11. Педагог и руководитель подразделения школы объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

3.12. Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

3.13. Педагог не может представлять свою организацию в судебном споре с другой организацией, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

4. Отношения с родителями и опекунами учеников.

4.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в школе.

4.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, довершившего педагогу упомянутое мнение.

4.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

4.4. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

4.5. На отношения педагогов с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

4.6. Руководитель структурного подразделения школы или педагог может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную воспитательному организации. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

5. Взаимоотношения с обществом.

5.1. Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным, образованным человеком.

5.2. Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

5.3. Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, но и не склонен к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

5.4. Педагог имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

5.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Приложение №3
к коллективному договору

График рабочего времени
администрации МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы»

Директор школы	Понедельник, вторник, среда, четверг, пятница с 8.00 до 16.15 Перерыв с 13.00 – 14.00 Суббота с 9.00 до 12.00
Заместитель директора школы по УВР	Понедельник, вторник, среда, четверг, пятница с 8.00 до 16.15 Перерыв с 13.00 – 14.00 Суббота с 9.00 до 12.00
Заместитель директора школы по ВР	Понедельник, вторник, среда, четверг, пятница с 8.00 до 16.15 Перерыв с 13.00 – 14.00 Суббота с 9.00 до 12.00
Заведующий хозяйством	Понедельник, вторник, среда, четверг, пятница с 8.00 до 16.15 Перерыв с 13.00 – 14.00 Суббота с 9.00 до 12.00

**Положение
об оплате труда работников муниципального общеобразовательного
учреждения «Школа №2 р.п. Новые Бурасы Новобурасского района
Саратовской области имени Героя Советского Союза М.С. Бочкарева»**

I. Общие положения и основные понятия.

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Школа №2 р.п. Новые бурасы Новобурасского района Саратовской области имени Героя Советского Союза М.С. Бочкарева» (далее – МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы»), реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования. В Положении используются понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - педагогические работники), иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы»;

стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

портфолио - набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности;

аудиторная занятость педагогических работников - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;

неаудиторная занятость педагогических работников - все виды

образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями.

II. Формирование фонда оплаты труда МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы».

2.1. Формирование фонда оплаты труда МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до организации, исходя из:

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание обучающихся (далее - норматива финансирования);

б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем для общеобразовательной организации;

в) количества обучающихся в общеобразовательной организации;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда общеобразовательной организации средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам общеобразовательной организации и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times П \times Д \times У$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

N - областной норматив финансирования;

П - поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У - количество обучающихся в общеобразовательной организации.

III. Формирование централизованного фонда стимулирования Руководителя МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы».

3.1. Управление образования администрации Новобурасского муниципального района, осуществляющий функцию главного распорядителя бюджетных средств по отношению к подведомственным муниципальным общеобразовательным организациям, находящимся на территории Новобурасского муниципального района, формирует централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ \times ц$, где:

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций;

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательных организаций;

ц - размер доли отчислений в централизованный фонд.

3.2. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций определяется в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на

выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных организаций с учетом результатов деятельности общеобразовательных организаций, объемов работ, их сложности и социальной значимости, и составляет 0,5 процента от фонда оплаты труда общеобразовательных организаций.

3.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций осуществляется специальной комиссией, созданной по представлению Учредителя.

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций приведено в Приложении N 4.

IV. Распределение фонда оплаты труда МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы».

4.1. Общеобразовательная организация с учетом ограничений, установленных областным нормативно-правовым актом, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю на:

заработную плату работников общеобразовательной организации, в том числе надбавки к окладам (ФОТоу);

учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

Норматив финансирования позволяет учесть особенности каждой общеобразовательной организации в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

4.2. Фонд оплаты труда организации состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - коэффициент стимулирующей части.

4.3. Коэффициент стимулирующей части определяется общеобразовательной организацией самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента - 0,2.

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников общеобразовательной организации, включая:

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

б) педагогических работников (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог,

педагогический работник дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

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

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

и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТб ауп} + \text{ФОТб пп} + \text{ФОТб ипп} + \text{ФОТб увп} + \text{ФОТб оп}$, где:

ФОТб ауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТб пп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТб ипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТб увп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТб оп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

4.5. Руководитель общеобразовательной организации формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТпп) устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$\text{ФОТб пп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}$, где:

пп - доля ФОТ педагогических работников в базовой части ФОТ.

4.6. Оплата труда работников общеобразовательных организаций производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательной организации и работниками.

4.7. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в общеобразовательной организации с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых общеобразовательной организацией с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов организации.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы».

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс);

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где:}$$

c - коэффициент размера специальной части $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$.

5.2. Коэффициент специальной части $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

5.3. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогических работников распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении N 1.

5.4. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников ($\text{ФОТ}_{\text{о}}$) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$) и порядок распределения $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ определяются самой общеобразовательной организацией, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой общеобразовательной организацией самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, по определенной формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$).

5.5. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{\text{SUM}(a_{n=1}^{11} \times b_{n=1}^{11})_n \times 52}, \text{ где}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов

аудиторной занятости педагогических работников;

а - среднегодовое количество обучающихся в классах;

в - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

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

5.7. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТс) включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются общеобразовательной организацией самостоятельно в соответствии с Приложением N 1;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной общеобразовательной организации определяются по согласованию с управляющим Советом общеобразовательной организации и профсоюзным органом;

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

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина-Давыдова) - до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 - 4 классы начальной школы - до 1,03;
- д) право, экономика, технология - до 1,02;
- д) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

5.9. Повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по основным общеобразовательным программам (И) составляет 1,2.

5.10. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника (А) составляет:

- 1,05 - для педагогических работников, по соответствию;
- 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.1. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

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

O - оклад педагогического работника;

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

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

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

Днз - доплата за неаудиторную занятость (определена в Приложении N 2);

П - увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на

обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 рублей.

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

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы».

7.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательных организаций включает:

выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
премиальные выплаты.

Единовременное премирование осуществляется за выполнение особо важных заданий (достижения специальных показателей).

Единовременные премии могут быть приурочены к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в общеобразовательные организации после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной общеобразовательной организации на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников общеобразовательных организаций в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.2. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда работников общеобразовательной организации, за исключением случая, предусмотренного 7.1., являются:

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

7.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников общеобразовательной организации, определяются в локальных правовых актах общеобразовательной организации, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной управляющим Советом общеобразовательной организации по представлению руководителя общеобразовательной организации.

Примерные положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации приведено в приложениях N 3, 5.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы»

8.1. Оклад руководителя МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из среднего размера окладов педагогических работников МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы», непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда по следующей формуле:

$O_p = O_{пср} \times K$, где:

O_p - оклад руководителя общеобразовательной организации;

$O_{пср}$ - средний размер окладов педагогических работников данной общеобразовательной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K - коэффициент по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

Оклад руководителя для вновь созданных общеобразовательных организаций устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из планового (проектного) показателя среднего размера оклада педагогических работников данной общеобразовательной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда (в соответствии с 8.7.), но не более чем на 2 года, по следующей формуле:

$O_{вр} = O_{пср} \times K$, где:

$O_{вр}$ - оклад руководителя вновь созданной общеобразовательной организации;

$O_{пср}$ - плановый (проектный) показатель среднего размера оклада педагогических работников данной общеобразовательной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаемый

приказом министерства образования области;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций (в соответствии с частью второй пункта 8.7.).

8.2. Должностные оклады заместителей директора рассчитываются в процентном отношении от оклада директора школы:

заместитель директора по учебной работе – до 90%;

заместитель директора по воспитательной работе – до 70%

стимулирующие выплаты заместителям директора школы устанавливаются в соответствии с разделом VII Положения.

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

8.4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательной организации.

К объемным показателям деятельности общеобразовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательной организацией: численность работников общеобразовательной организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы общеобразовательной организации и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству общеобразовательной организацией.

8.5. Объем деятельности каждой общеобразовательной организацией при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность обучающихся в общеобразовательной организации, из них: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося	0,3
			0,5
			0,5
2.	Численность работников общеобразовательной организации	из расчета за каждого работника; дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	1 0,5

		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5
		дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива;	5
		от 5 до 10 процентов;	10
		от 10 до 20 процентов;	15
		свыше 20 процентов	20
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в общеобразовательной организации рабочих мест, соответствующих условиям труда	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие в общеобразовательной организации оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10
6.	Наличие в общеобразовательной организации оборудованного лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета	из расчета за каждый вид	10
7.	Наличие в общеобразовательной организации подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
8.	Наличие в общеобразовательной организации и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10
9.	Наличие в общеобразовательной организации и использование оборудованной комнаты	из расчета за каждую	10

	психологической разгрузки, сенсорной комнаты		
10.	Наличие в общеобразовательной организации различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10
11.	Наличие в Организации кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10
12.	Наличие в общеобразовательной организации оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного) залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20
13.	Наличие собственной котельной	наличие	10
14.	Количество обучающихся в общеобразовательной организации, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3
15.	Наличие постоянно действующего сайта общеобразовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10
16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом общеобразовательной организации, в том числе детских оздоровительных лагерей	из расчета за каждое структурное подразделение	10 20
17.	Организация и проведение на базе общеобразовательной организации педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5
18.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в общеобразовательной организации	обеспечено	10

19.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10
-----	---	---------	----

8.6. Общеобразовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 350	до 350 включительно	до 250 включительно	до 150 включительно

8.7. Группа по оплате труда руководящих работников определяется Учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы общеобразовательной организации.

Группа по оплате труда руководящих работников для вновь открываемых общеобразовательных организаций устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

8.8. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в общеобразовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

8.9. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается Учредителем общеобразовательной организации.

8.10. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях определяется по списочному составу на начало учебного года.

8.11. За руководителями общеобразовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

8.12. Предельный объем учебной нагрузки руководителей общеобразовательных организаций Новобурасского муниципального района, который может выполняться в той же образовательной организации, не более 9 часов в неделю для базовых школ и не более 12 часов в неделю для сельских малокомплектных школ.

В случае производственной необходимости устанавливать учебную нагрузку руководителю общеобразовательной организации сверх указанной

нормы на основании решения Управляющего Совета по развитию образования Новобурасского муниципального района.

IX. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

9.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала бюджетных организаций включает в себя:

размеры должностных окладов (базовых окладов, ставок заработной платы) работников;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера.

9.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательной организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке общеобразовательной организации из областного бюджета (определенным категориям работников) и из муниципального бюджета.

9.4. Основной персонал работников общеобразовательной организации - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом общеобразовательной организации деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал общеобразовательной организации - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом общеобразовательной организации целей деятельности этой организации, включая обслуживания зданий и сооружений.

Административно-управленческий персонал общеобразовательной организации - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также работники общеобразовательной организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности общеобразовательной организации.

9.5. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливаются в соответствии с пунктом 7.3.

Х. Порядок формирования должностных окладов (базовых окладов, ставок заработной платы) иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

10.1. Должностные оклады (базовые оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих общеобразовательных организаций определяются в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

10.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) иных педагогических работников общеобразовательной организации рассчитываются по формуле:

$O = O_{\text{б}} + U_{\text{кп}}$, где:

$O_{\text{б}}$ -базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$U_{\text{кп}}$ - увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей в общеобразовательной организации (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников определяются в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению

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

10.4. Иным педагогическим работникам, при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, оклады (ставки з/п) устанавливаются ниже на 5%.

Должностные оклады (базовые оклады, ставки заработной платы) иных педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии Приложением № 6 к настоящему Положению.

10.5. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно- просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в образовательной организации, должностные оклады (базовые оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

10.6. **Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в 1-1У классах) специальных (коррекционных) учреждений образования (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады (ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:**

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

10.7. Работникам общеобразовательных организаций за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере устанавливаются в соответствии с Приложения № 7 к настоящему Положению.

10.8. Система оплаты труда работников общеобразовательных организаций устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

10.9. Перечень образовательных организаций, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников общеобразовательных организаций при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в Приложении № 8 настоящему Положению.

10.10. Изменение размеров должностных окладов (базового оклада, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

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

при изменении квалификационного разряда - согласно дате, указанной в приказе руководителя образовательной организации.

10.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных организациях приведен в Приложении № 10 к настоящему Положению.

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

В случае, если установленные настоящим постановлением должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера оказываются ниже действующих должностных окладов (окладов) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, работникам бюджетных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

10.12. Индексация (увеличение) должностных окладов (окладов)

работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с решением Муниципального Собрания.

10.13. Увеличение размера окладов всех категорий работников, достижение показателя средней заработной платы по каждой категории работника производится на основании Постановления Правительства Саратовской области.

XI. Выплаты компенсационного характера иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

11.1. Работникам образовательных организаций осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

11.2. Работодатель в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению условий и охраны труда. Если результатами специальной оценки условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то доплата за неблагоприятные условия труда отменяется.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основании локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

11.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

11.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

11.3.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется 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. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада), но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

11.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, производится доплата в размере 30 процентов должностного оклада.

11.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх

должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

11.3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

11.3.8. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника в размере:

- педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий - 100 рублей.

ХII. Выплаты стимулирующего характера иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

12.1. Работникам общеобразовательных организаций осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;

- единовременная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций реализующих программу дошкольного образования обеспечивается для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций до среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования за текущий год.

12.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

12.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

12.2.2. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) общеобразовательных организаций устанавливаются ежемесячные надбавки:

1) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - **в размере 1601 рубля;**

2) награжденным:

медалью К.Д. Ушинского;

медалью Л.С. Выготского;

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

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный

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

ведомственным знаком отличия "Отличник просвещения";

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

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

12.2.3. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

старшему вожатому, инструктору по труду, инструктору по физической культуре, массажисту, музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию – 21,7 процента,

учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,

2) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

3) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных, муниципальных программ;

5) единовременная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций обеспечивается для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций до среднемесячной заработной платы установленной законодательством.

Порядок начисления и выплаты разрабатывается организацией образования самостоятельно в локальных актах.

б) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

педагогическим работникам стимулирующие выплаты с учетом баллов, определенных по портфолио, рассчитываются следующим образом:

сумма стимулирующей части ФОТ по организации (отдельно по областным средствам) уменьшается на сумму стимулирования руководителя, сумму стимулирования педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала в абсолютном значении, оставшаяся часть делится на общую сумму баллов по портфолио всех педагогических работников (если педагог один – делить на 100-наивысшая сумма баллов), определяется стоимость 1-го балла.

12.3. Надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области от 28.11.2013г. №215-ЗСО «Об образовании в Саратовской области» в размере 15 %.

12.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Перечень организаций, должностей и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников организаций при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении 7 настоящему Положению. Стаж работы педагогических работников определяется руководителем образовательной организации на основании предоставленных документов.

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

инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

более 10 лет – 21,7 процента,
от 5 до 10 лет – 15,7 процента,
от 2 до 5 лет – 9,4 процента;
до 2-х лет -4,7 процента;

учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет – 21,7 процента,
от 10 до 20 лет – 15,7 процента,
от 5 до 10 лет – 9,7 процента,
от 2 до 5 лет – 4,7 процента.

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

нагрузки.

12.5. Премииальные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

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

12.6. Порядок стимулирования работников образовательных организаций определяется администрацией образовательных организаций по согласованию с представительным органом работников в рамках доведенных лимитов бюджетных обязательств.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется за счет ассигнований областного бюджета и должен составлять не менее 15 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников образовательных организаций, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на оплату труда иных работников, формируемый за счет ассигнований областного бюджета и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации, должен составлять не менее 15 процентов объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы)

иных работников образовательной организации.

ХIII. Оплата труда в условиях персонифицированного финансирования дополнительного образования.

13.1. Стоимость образовательной услуги (программы) определяется общеобразовательной организацией самостоятельно для каждой части образовательной программы, включенной в реестр сертифицированных образовательных программ.

13.1.1. Определение стоимости образовательной услуги (программы) осуществляется на основании сведений, характеризующих особенности реализации образовательной программы.

13.1.2. Стоимость образовательной услуги (программы) определяется, как совокупный объем затрат, необходимых для оказания образовательной услуги одному учащемуся и включает в себя:

– затраты на оплату труда с начислениями на выплаты по оплате труда работников, непосредственно занятых в оказании услуг;

– затраты на создание резерва отпусков работников, непосредственно занятых в оказании услуг;

– затраты на материально-техническое обеспечение Учреждения (приобретение нефинансовых активов: основных средств, материальных запасов), необходимых для поддержания и развития образовательной услуги;

– затраты на содержание имущества, включая коммунальные расходы, текущий ремонт здания и оборудования.

13.2. Стоимость (цена) одного ученико-часа педагога дополнительного образования (ПДО) определяется по формуле:

$$\text{Ц чел.час} = \frac{\text{ФОТ пед}}{\sum(\text{Ч в } i * \text{К о } i)}$$

где:

Ц чел.час - стоимость (цена) 1 ученико-часа;

ФОТ_{аз} - часть фонда оплаты труда, отведенная на заработную плату педагогов по направленностям программ (без учета стимулирования, районного коэффициента, резерва отпусков) в стоимости сертификата на месяц на 1 ребенка в 1 сертификате ПФДО.

К о - количество обучающихся в кружках, секция, группах) в месяц;

Ч в - количество часов в месяц на программу по направленностям

i – количество программ по направленностям

За стоимость 1 человеко-часа программы для расчета зарплаты педагога дополнительного образования во избежание перерасхода фонда оплаты труда и единого подхода к оплате педагогических работников принимается минимальная стоимость программы по направленностям.

13.3. Расчет заработной платы педагогических работников.

13.3.1. Оплата труда педагога дополнительного образования производится из расчета фактически отработанных человеко-часов за месяц.

13.3.2. Заработная плата педагога дополнительного образования учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ЗПпфдо} = \text{Ц чел.час} * \text{Ч в} * \text{К о}$$

где:

ЗПфдо - заработная плата педагога дополнительного образования учреждения;

Ц чел.час – стоимость 1 человека часа;

Ч в- фактическое количество отработанных часов работником в расчетном периоде по программе.

К о- фактическое количество обучающихся по программе в расчетном периоде.

13.3.3. Расчетным периодом считается текущий месяц.

13.4. Перечень документов для осуществления расчета заработной платы.

13.4.1. Директор Учреждения утверждает следующие документы:

- приказ о стоимости образовательной услуги (программы) (с указанием периода) по направлениям деятельности;

- приказ об утверждении стоимости (цене) человека-часа в рублях с копейками с двумя знаками после запятой на каждый расчетный период (расчетный период – месяц);

- расчет человеко-часов по каждому работнику за отработанный период;

- приказ об оплате образовательных услуг в рамках ПФДО;

-табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы в рамках ПФДО за месяц;

13.4.2. Перечисленные выше документы являются основанием для начисления заработной платы работникам занятым предоставлением образовательных услуг в рамках ПФДО.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного учреждения
«Школа №2 р.п. Новые Бурасы
Новобурасского района Саратовской
области имени Героя Советского
Союза М.С. Бочкарева»

**Рекомендуемы перечень выплат компенсационного характера,
включаемых в специальную часть фонда оплаты труда
общеобразовательной организации**

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем общеобразовательной организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных

нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в ред. постановления Правительства Саратовской области от 29.08.2016 N 457-П)	
За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со ст. 147 ТК РФ
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	0,25
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	До 0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в учреждениях	От 0,10 до 0,25

за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	300 руб.
За руководство районными методическими объединениями	350 руб.
За ведение школьного сайта	0,5
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	до 0,15
За сложность администрации	До 0,5
За работу по эксперименту	До 0,15
За активное участие в создании социальных условий труда и быта (за работу председателя профсоюзной организации)	До 0,20
За ведение документации по ГО ЧС	До 0,1

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата из расчета 40 рублей на одного обучающегося в городской местности и 71,43 рубля - в сельской местности, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника.

В классах (классах-комплектах) с наполняемостью менее 25 человек размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося:

в специальных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением - 100 рублей;

в иных учреждениях:

в городской местности - 50 рублей;

в сельской местности - 71,43 рубля.

Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

Увеличение фонда оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных Организаций каждому общеобразовательной организации ($W_{\text{фкр } i}$) определяется по формуле:

$$W_{\text{фкр } i} = W_{\text{кр}} \times P_{\text{к } i} \times H_{1 i} \times N_{\text{м}} \times K_{\text{с}}, \text{ где:}$$

$W_{кр}$ - 5000 рублей - размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах);

R_{ki} - районный коэффициент;

$N_{i i}$ - прогнозируемая численность педагогических работников i -го общеобразовательной организации, получающих вознаграждение за классное руководство.

(Постановление Правительства Саратовской области от 16.06.2008 N 254-П, часть введена постановлением Правительства Саратовской области от 10.08.2020 N 676-П)

Показатель численности педагогических работников общеобразовательных организаций, получающих ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, рассчитывается по результатам предварительного комплектования классов (классов-комплектов) на очередной учебный год с последующим уточнением численности педагогических работников общеобразовательных организаций, получающих ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, на основании фактического комплектования классов (классов-комплектов) на 1 сентября текущего года;

N_m - количество месяцев в году, в которые выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций за классное руководство;

K_c - коэффициент отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность педагога по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов на основании приказа руководителя общеобразовательной организации.

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

реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме.

Денежное вознаграждение учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты отпускных, осуществляемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей выплачивается ежемесячно за фактически отработанное в календарном месяце время.

Если осуществление функций классного руководителя возложено на педагогического работника не с начала месяца, то размер денежного вознаграждения будет исчисляться пропорционально отработанному времени.

При выплате ежемесячного вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также районный коэффициент и процентная надбавка.

При введении выплаты денежного вознаграждения из федерального бюджета не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам из региональных (муниципальных) бюджетов. В том числе не должно допускаться уменьшение размера денежного вознаграждения в малокомплектных сельских общеобразовательных организациях, в каждом классе которых может обучаться менее 10 обучающихся, а также объединение двух и более классов с малой наполняемостью (за исключением объединения I - IV классов в класс-комплект в порядке, указанном в пункте 1 настоящих разъяснений) с целью установления одной выплаты денежного вознаграждения как за один класс.

Осуществление классного руководства не входит в основные должностные обязанности учителей и других педагогических работников, а является для них дополнительной работой, которая может возлагаться на них только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, в том числе в размере 5 тысяч рублей в виде ежемесячного денежного вознаграждения, которое предусматривается из федерального бюджета.

За время работы в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников оплата труда производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного
учреждения «Школа №2 р.п. Новые
Бурасы Новобурасского района
Саратовской области имени Героя
Советского Союза М.С. Бочкарева»

Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагогического работника к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагогического работника:

$$Днз = \sum_{i=1}^6 Стп \times Чаз_i \times У_i \times А \times К_i$$

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

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

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

(Постановление Правительства Саратовской области от 16.06.2008 N 254-П, в ред. постановления Правительства Саратовской области от 29.08.2016 N 457-П)

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем общеобразовательной организации.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

N (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К _i)
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2 - 1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

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

часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного учреждения
«Школа №2 р.п. Новые Бурасы
Новобурасского района Саратовской
области имени Героя Советского
Союза М.С. Бочкарева»

**Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда
оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную
занятость.**

I. Общие положения.

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации".

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагогического работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

4. На основе настоящего Положения администрацией общеобразовательной организации совместно с управляющим Советом организации разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем общеобразовательной организации.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции общеобразовательной организации.

6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования.

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим Советом организации по представлению руководителя общеобразовательной организации. Управляющий Совет общеобразовательной организации создает специальную комиссию, в которую входит директор общеобразовательной организации, представители управляющего Совета организации и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

10. Работники общеобразовательной организации самостоятельно один раз в определенный отчетный период заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом общеобразовательной организации, представляются на рассмотрение органов управляющего Совета организации 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

12. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

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

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

14. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

единые процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

15. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогических работников регламентируют следующие документы:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов организаций;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации организаций;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные

документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций;

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательной организации;

(Постановление Правительства Саратовской области от 16.06.2008 N 254-П, в ред. постановления Правительства Саратовской области от 29.08.2016 N 457-П)

региональная программа мониторинговых исследований.

16. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио.

17. Структура оценки состоит из блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно разделу VI.

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

19. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) общеобразовательной организации.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

20. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

21. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

22. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из заработной платы педагогического работника учреждения, установленной при тарификации с учетом стимулирующих выплат.

**Критерии и показатели качества и результативности деятельности педагогических работников
МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» за _____ учебный год**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»					
<i>1.1. Доля от общего числа обучающихся у данного педагога, имеющих отметки «4» и «5» по итогам рубежного контроля в течение отчетного периода.</i>	Результаты рубежного контроля	Заверенная копия отчета педагога по качеству знаний обучающихся по итогам четверти, полугодия, года(с указанием Ф,И,О, педагога)	До 30 % - 1 31 - 70% - 2 71 - 100% - 3	Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2. Индивидуальная дополнительная работа со слабоуспевающими учащимися.</i>	Количество учащихся, имеющих оценки «3», «2», с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа от общей численности обучающихся, имеющих оценки «3», «2».	Справка, заверенная заместителем директора по УВР, индивидуальные планы работы с обучающимися	1 - от 1 до 50% 2 – от 51% и выше	Выставляется соответствующий балл	
<i>1.4. Организация и охват педагогом обучающихся внеурочной деятельностью по предмету за отчётный период</i>	Количество учащихся, посещающих факультативы, кружки, элективные курсы и др. систематические занятия от общей численность учащихся	Справка, заверенная заместителем директора по УВР и по ВР.	1 - от 1 до 50% 2 – от 51 и выше	Выставляется соответствующий балл	

1.5. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах (предметных, межпредметных, метапредметных) Количество учащихся, вовлеченных социально-значимые проекты / численность учащихся. Обучающихся у данного педагога.	Краткое описание проекта и (или) информация о ходе его реализации в виде презентаций, отчетов, публикаций в прессе и т.д. с указанием количества обучающихся принявших участие в реализации проекта; Справка о проведении предметной недели (месячника) или других мероприятий воспитательного характера; копии приказов, плана проведения с указанием количества обучающихся принявших участие в проведении предметной недели (месячника)	1 - от 1 до 30% 2 – от 31 до 70 % 3 – от 71 до 100 %	Выставляется соответствующий балл	
--	---	--	--	-----------------------------------	--

Максимально возможный балл по Критерию 1 - 10

Критерий II. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов системы образования, проводимого в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г № 662»

2.1. Высокие достижения обучающихся по данным внешних аттестаций различного типа (ВПР по предмету)	Официально зафиксированные достижения обучающихся по результатам внешних мониторингов.	копии протоколов результатов; копии сертификатов обучающихся и т.д.	1 – от 1 до 30 % качества знаний 2 – от 31 до 70 % 3 – от 71 и выше	Выставляется соответствующий балл <i>При наличии нескольких классов (предметов) баллы за каждый предмет суммируются.</i>	
2.2. Доля обучающихся, подтвердивших годовые отметки по итогам мониторинговых	Объективность оценки учителем знаний обучающихся	Таблица с указанием фамилий обучающихся, их годовых отметок и отметок по итогам мониторинговых исследований.	% соответствия: 1 – от 1 до 30 % 2 – от 31 до 70 % 3 – от 71 и выше	Выставляется соответствующий балл <i>При наличии</i>	

<i>исследований (ВПР).</i>				<i>нескольких классов (предметов) баллы за каждый предмет суммируются.</i>	
2.3. Доля выпускников 9-го класса, подтвердивших годовые отметки по результатам ОГЭ, собеседования по предмету данного учителя. При наличии нескольких предметов, учитываются результаты по каждому предмету.	Объективность оценки учителем знаний обучающихся	Таблица с указанием фамилий обучающихся, их годовых отметок и отметок по результатам ГИА, заверенная руководителем образовательного учреждения	% соответствия: 1 балл – до 30 % 2 балла – от 31 – 70 % 3 балла – от 71 и выше	Выставляется соответствующий балл. <i>При наличии нескольких предметов баллы за каждый предмет суммируются.</i>	
2.4. Доля обучающихся, имеющих результаты ЕГЭ, ОГЭ выше среднего балла	Результаты ГИА, ЕГЭ по предмету	Выписка из протокола результатов ГИА, ЕГЭ заверенная руководителем образовательного учреждения	1 балл – до 30% 2 балла – от 31 – 70 % 3 балла – от 71 и выше	Выставляется соответствующий балл <i>При наличии нескольких предметов баллы за каждый предмет суммируются.</i>	
2.5. Доля выпускников, сдававших ЕГЭ, ОГЭ по предметам, от общего количества обучающихся.	Результативность обучения	Таблица с указанием количества обучающихся у данного педагога, освоивших программу обучения и количества выпускников из них сдававших экзамен по данному предмету, заверенная руководителем ОУ.	Доля сдававших составляет: 1 балл – до 30% 2 балла – от 31 – 70 % 3 балла – от 71 и выше	Выставляется соответствующий балл <i>При наличии нескольких предметов баллы за каждый предмет суммируются.</i>	

<p>2.6. Достижения обучающихся в мероприятиях предметной направленности по ОБЖ: «Безопасное колесо», «Школа безопасности», «Зарница», «Орленок» и др. <u>(только для учителей ОБЖ и физической культуры)</u></p>	<p>Официально зафиксированные достижения в мероприятиях: «Безопасное колесо», «Школа безопасности» и др. * учитываются победы и участия в мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</p>	<p>Ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов, приказов; выписки из протоколов заседаний жюри, заверенные администрацией ОУ</p>	<p>Муниципальный этап 1 – участие 2 - победа Региональный этап 2 - участие 3 – победа Федеральный и выше 3 – победа</p>	<p>Выставляется сумма баллов. Максимальный балл – 8</p>	
<p>2.7. Результативность участия обучающихся при выполнении нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) <u>(только для учителей ОБЖ и физической культуры)</u></p>	<p>Организация работы по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в текущем году</p>	<p>Копии приказов, копии протоколов соревнований</p>	<p>0 – отсутствие 1 – наличие бронзовых значков 2- наличие серебряных значков 3- наличие золотых значков</p>	<p>Выставляется сумма баллов Максимальный балл – 6</p>	
<p>Результативность участия команды в спортивных соревнованиях школьников «Президентские состязания», в спортивных играх школьников «Президентские спортивные игры». <u>(только для учителей ОБЖ и физической культуры)</u></p>	<p>Результаты спортивных соревнований школьников «Президентские состязания» под руководством данного учителя.</p>	<p>Копии приказов о руководстве педагогом командой, об участии команды в соревнованиях, копии дипломов, грамот</p>	<p>Муниципальный этап 1– участие 2 – призер 3 – победитель Региональный этап 2 – участие 3 – призер 4 – победа</p>	<p>Выставляется сумма баллов</p>	

Максимально возможный балл по Критерию 2 - 15					
Критерий III. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (если деятельность педагогических работников связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся)»					
3.1. Достижения обучающихся в <u>очных</u> конкурсах, исследовательских работах, научно-практических конференциях.	Официально зафиксированные достижения обучающихся конкурсах, научно-практических конференциях различного уровня <i>*учитываются победы и участия в мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	Списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Муниципальный этап 1 – участие 2 - 2-3 место 3 - победа Региональный этап 2 – участие 3 – 2-3 место 4 - победа Федеральный и выше 3 – участие 4 – 2-3 место или призер 5 – победа	Выставляется сумма баллов за результативность участия на разных уровнях, при этом по каждому уровню берется наивысший балл. Максимально возможно - 12 баллов	
3.2. Количество призовых мест обучающихся по итогам участия в ВОШ. (Всероссийская олимпиада школьников).	Официально зафиксированные достижения обучающихся в предметной олимпиаде	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Уровень ОУ: 1 – победа (1 место) Муниципальный этап 1– участие 2 – призер 3 – победитель Региональный этап 2 – участие 3 – призер, победа Федеральный и выше 3 – участие 4 –призер, победа	Выставляется сумма баллов за результативность участия на разных уровнях, при этом по каждому уровню берется наивысший балл.	
3.3. Достижения обучающихся в олимпиадах, проводимых вузами и	Официально зафиксированные достижения обучающихся в	Списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и	Муниципальный этап 1– участие 2 – призер	Выставляется соответствующий балл	

<p><i>другими организациями, включенных в перечень олимпиад школьников и их уровней, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ, участие в конкурсах, фестивалях, конференциях, учредителем которых является министерство образования Саратовской области</i></p>	<p>очно -заочных олимпиадах</p>	<p>других официальных документов</p>	<p>3 – победитель Региональный этап 2 – участие 3 – призер 4 - победа</p>		
<p>3.4. Достижения обучающихся в Интернет - олимпиадах, конкурсах.</p>	<p>учитываются победы и участия в мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога, проводимых в дистанционном режиме</p>	<p>списки учащихся; копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов</p>	<p>Муниципальный этап 1– участие 2 – призер 3 – победитель Региональный этап 2 – участие 3 – призер 4 – победа (1-3 место) Федеральный и выше 3 – участие 4 – призер, победа</p>	<p>Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>3.5. Достижения обучающихся в спортивных состязаниях (только для учителей физической культуры и ОБЖ).</p>	<p>Официально зафиксированные достижения обучающихся в спортивных состязаниях. *учитываются победы и участия в мероприятиях разного уровня у данного педагога</p>	<p>копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов, протоколов и других официальных документов</p>	<p>Муниципальный этап 1 – участие 2 - 2-3 место 3 – победа Региональный этап 2 – участие 3 – 2-3 место 4 – победа Федеральный и выше 3 – участие 4 – 2-3 место или</p>	<p>Выставляется сумма баллов за результативность участия на разных уровнях, при этом по каждому уровню берется наивысший балл. Максимально возможно -12 баллов</p>	

			призер 5 – победа		
	Количество соревнований, в которых приняли участие обучающиеся под руководством данного педагога	Сводная таблица за отчетный период с указанием соревнований, в которых приняли участие обучающиеся под руководством данного педагога, заверенная администрацией ОУ, копии приказов, протоколов и т. д.	0 – отсутствие мероприятий 1 – от 1 до 10 мероприятий 2 – от 10 до 20 мероприятий 3 - более 20 мероприятий	Выставляется соответствующий балл. Максимально возможно -5 баллов	
3.6. Участие в мероприятиях художественно-эстетической направленности	Победы и призовые места обучающихся, подготовленных данным педагогом, на мероприятиях художественно-эстетической направленности различного уровня *учитываются победы и участия в мероприятиях различного уровня	копии приказов, сертификатов, грамот, дипломов, благодарственных писем и т.п.	Муниципальный этап 1 – участие 2 - 1-3 место Региональный этап 2 – участие 3 – 1-3 место Федеральный и выше 3 – участие 4 – 2-3 место	Выставляется соответствующий балл. Максимальный балл по критерию – 4 балла	
Максимально возможный балл по Критерию 3 - 34					
Критерий IV. «Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					
4.1. Участие в работе региональных инновационных площадок в сфере образования Саратовской области, в апробации рабочих программ.	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)	Справка ГАУ ДПО «СОИРО»	Участие в апробации или муниципальный уровень – 1 Региональный уровень – 2 Федеральный уровень - 3	Выставляется соответствующий балл. Максимальный балл по критерию – 3 балла	

4.2.1 Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; конференциях * учитывается участие в мероприятиях и публикации различного уровня независимо от числа этих мероприятий	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; электронные ссылки и т.д.;	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3	Выставляется соответствующий балл. Максимальный балл по критерию – 3 балла	
4.2.2 Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Публикации в печатных и электронных изданиях *в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»	Список публикаций с указанием выходных данных; копии обложек и первых страниц статей; электронные ссылки и т.д.	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3	Выставляется соответствующий балл. Максимальный балл по критерию – 3 балла	
4.3. Участие в конкурсах мастерства	Очное, очно-заочное участие в конкурсах профессионального мастерства, учредителем (организатором) которых является министерство образования Саратовской области и Министерство образования и науки РФ	Копии сертификатов, дипломов и грамот.	Муниципальный этап 2 – участие; 3 – призовое место 4 - победа; Региональный этап 3 – участие; 4 – призер или номинант; 5 – победа.	Выставляется соответствующий балл. Максимальный балл по критерию – 7 баллов	

			Федеральный и выше 7– участие		
4.4. Личные достижения педагогов	Наличие благодарственных писем, грамот, дипломов	Копии благодарственных писем, дипломов и грамот.	Муниципальный этап 2 – участие; 3 – призовое место 4 - победа; Региональный этап 3 – участие; 4 – призер или номинант; 5 – победа. Федеральный и выше 7– участие	Выставляется соответствующий балл. Максимальный балл по критерию – 7 баллов	
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий * предметных комиссий по проверке работ ГИА; руководство методическими объединениями, привлечение в качестве эксперта к аккредитации образовательной деятельности, проверкам по государственному контролю (надзору) *учитывается очное	Копии приказов, положений о мероприятиях с указанием состава жюри; сертификаты педагога-тьютора или педагога-модератора; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	1 – Уровень ОУ 2 – Муниципальный 3 – Региональный; 4 – Федеральный и выше	Выставляется соответствующий балл	

	участие				
4.6. Участие педагога в организации и проведении ЕГЭ, ГИА, мониторингов	Участие в организации и проведении ГИА в качестве организатора, технического оператора или наблюдателя ППЭ	Копии приказов, с указанием состава организаторов ЕГЭ, ГИА, мониторингов.	0- отсутствие 2 - наличие	Выставляется соответствующий балл	
4.7.Разработка методических и учебных авторских продуктов	Разработка методических и учебных авторских продуктов: пособий, элективных курсов, программ, утвержденных на соответствующем уровне	Копии свидетельств, удостоверений, справок, сертификатов, приказов, грамоты, дипломы в конкурсах методического мастерства	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный - 3	Выставляется соответствующий балл	
4.8. Использование ИКТ в образовательном процессе	Ведение школьного сайта, работа в Дневник.ru, в различных сетевых сообществах	ScreenShot, Интернет-ресурсов, подтверждающих активность аттестуемого.	0 – отсутствие 1 – ссылка на Дневник.ru 2 – ведение школьного сайта	Выставляется соответствующий балл	
4.9. Наличие классного руководства			0 – отсутствие 3 - наличие	Выставляется соответствующий балл	
4.10 Работа с детьми, стоящих на профилактическом учете (для классных руководителей)		Справка, заверенная заместителем директора по ВР, индивидуальные планы работы с обучающимися	0 – отсутствие 1 - наличие	Выставляется соответствующий балл	
4.11 Соблюдение санитарных норм и правил в условиях распространения новой коронавирусной инфекции		Прохождение вакцинации от новой коронавирусной инфекции. Соблюдение масочного режима, обеспечение безопасности здоровья учащихся в условиях	0 – отсутствие 3 - наличие	Выставляется соответствующий балл	

		распространения новой коронавирусной инфекции			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 -41					
Максимально возможная сумма по Критериям 1-4 равна 100 баллам					

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций.

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных организаций в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Стимулирование руководителей общеобразовательных организаций производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

II. Условия стимулирования.

3. Качество и общедоступность общего образования в общеобразовательной организации:

достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

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

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

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

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

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

4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств

(учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

эстетические условия, оформление общеобразовательной организации, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.

5. Кадровые ресурсы общеобразовательной организации:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав; развитие педагогического творчества (участие педагогических работников и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

6. Социальный критерий:

отсутствие отчислений из учреждения в 1 - 9 классах, сохранение контингента в 10 - 11 классах;

организация различных форм внеклассной работы;

снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и других правонарушений, совершенных обучающимися;

высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

занятость обучающихся во внеурочное время.

7. Эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в общеобразовательной организации (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

объемы привлечения внебюджетных средств;

повышение заработной платы работников;

призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

8. Сохранение здоровья обучающихся в общеобразовательной организации:

высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся;
снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки;

организация обеспечения обучающихся горячим питанием;

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).

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

III. Порядок стимулирования.

10. Управление образования администрации Новобурасского муниципального района в сфере образования формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных организаций (далее - комиссия) из числа представителей управления образования, профсоюзных органов, общественности (по согласованию) и представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей.

Руководители общеобразовательных организаций имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии учредитель издает приказ о стимулировании.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

11. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю.

Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, на максимальное количество баллов всех руководителей.

12. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю общеобразовательной организации за период с сентября по декабрь текущего года рассчитывается путем умножения денежного веса 1 балла на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно с сентября по декабрь. Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя общеобразовательной организации, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из установленной заработной платы руководителя организации с учетом стимулирующих выплат.

13. Стимулирующая выплата руководителя для вновь созданных общеобразовательных организаций устанавливается в размере 10 процентов от оклада на срок до установления стимулирующей выплаты по показателям деятельности организации, являющимся основанием для стимулирования руководителей.

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников муниципального
общеобразовательного учреждения
«Школа №2 р.п. Новые Бурасы
Новобурасского района Саратовской
области имени Героя Советского Союза
М.С. Бочкарева»

**Положение о распределении фонда стимулирования
заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала,
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
муниципального общеобразовательного учреждения «Школа №2 р.п. Новые
Бурасы Новобурасского района Саратовской области имени Героя
Советского Союза М.С. Бочкарева»**

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципального общеобразовательного учреждения «Школа №2 р.п. Новые Бурасы Новобурасского района Саратовской области имени Героя Советского Союза М.С. Бочкарева» (далее-МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы») устанавливаются организацией по согласованию с органом государственного-общественного управления и профсоюзным органом.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников.

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

**Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной
деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического
персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
общеобразовательной организации**

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной	организация предпрофильного, профильного обучения;
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы

работе	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента обучающихся 10 - 11 классов
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Социальный педагог	позитивные результаты деятельности социального педагога:
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога
	охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних с девиантным поведением
	охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время
	обеспечение обучающихся с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы
	работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями и т.д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей
	оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации
	Включенность в методическую работу разработка программ элективных курсов
	зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)
	участие в организации и проведении родительских собраний
участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.	

	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов
	наличие публикаций
	наличие обобщенного опыта работы
	Признание высокого профессионализма социального педагога наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога
	награждение: региональный уровень; уровень общеобразовательной организации
	Взаимодействие с субъектами профилактики взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями
Воспитатель в группе продленного дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя
	наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство
	использование нестандартных форм проведения занятий в группе продленного дня
	участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий
	наличие портфолио воспитателя
	использование современных педагогических технологий
	положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80 % обучающихся)
	Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продленного дня
	отсутствие случаев травматизма
	применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
	вовлечение обучающихся в кружковую работу
Формирование нравственных качеств, культуры поведения коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ	

	организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.
	организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов
	Участие в методической работе участие в предметных и тематических неделях (приказ по итогам проведения)
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей
	участие в организации и проведении родительских собраний
	наличие документации о планировании и результатах работы воспитателя
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продленного дня результативное участие в конкурсах профессионального мастерства
	проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)
	участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам)
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя
	сохранение психологического климата в группе продленного дня
Педагог-организатор, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора победители и призеры конкурсов детских общественных организаций
	наличие детской общественной организации
	победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.
	высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.
	сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования

	Профессиональные достижения победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
	наличие публикаций
	наличие обобщенного опыта работы
	Включенность в методическую работу Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
	Разработка факультативов, кружков и т.д.
	Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и обучающихся
Учитель-логопед	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
Педагог-психолог	наличие кабинета, его оснащенность
	подготовка дидактического и раздаточного материала
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)
	ведение документации
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	проведение психологической диагностики
	осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности

	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасности перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Иные выплаты работникам, занятым на работах с иными особыми условиями труда:
за работу в оздоровительных лагерях всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в размере 15 процентов должностного оклада (оклада);
за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Виды работ	Процент от должностного оклада(оклада)
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
Педагогическим работникам за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 100
Работникам за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 20
За ведение делопроизводства	до 15
Инспектор по охране труда	До 100
Рабочий по к/о зданий и сооружений	До 120
Дворник	До 100
Электрик	До 100
Механик	До 100
Водитель	До 100

Примечания к таблице: конкретный размер доплаты устанавливается директором школы по согласованию с представительным органом работников.

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

Повару - до 12%.

Положение
об оплате труда работников структурного подразделения
МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы Новобурасского района
Саратовской области имени Героя Советского Союза М.С.Бочкарева»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением муниципального Собрания Новобурасского муниципального района Саратовской области от 25 ноября 2008 года № 341 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Новобурасского муниципального района», с постановлением администрации Новобурасского муниципального района Саратовской области от 18 февраля 2014 года № 19 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования Новобурасского муниципального района Саратовской области», № 159 от 16 октября 2012 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей и заместителей руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений и структурных подразделений общеобразовательных учреждений по реализации программы дошкольного образования», от 18 октября 2012 года № 165 «О внесении изменений в приложение № 1 к положению об оплате труда руководителей и заместителей руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений и структурных подразделений общеобразовательных учреждений по реализации программы дошкольного образования, утвержденное постановлением администрации Новобурасского муниципального района от 16 октября 2012 года № 159 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей и заместителей руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений и структурных подразделений общеобразовательных учреждений», от 12 апреля 2012 года № 91 «Методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Новобурасского муниципального района».

1.2. Настоящее положение вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2014 года.

1.3. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников структурного подразделения по реализации программы дошкольного образования МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы Новобурасского района Саратовской области имени Героя Советского Союза М.С. Бочкарева» (далее структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы») и включает в себя:

размеры должностных окладов (базовых окладов, ставок заработной платы работников;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Настоящее Положение не распространяется на руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

1.4. Фонд оплаты труда работников структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из областного бюджета (определенным категориям работников) и из муниципального бюджета.

1.5. Основной персонал работников структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом школы целей деятельности этого учреждения, а так же их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом школы целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и сооружений.

Административно-управленческий персонал бюджетного учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а так же работники структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы», выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального бюджетного учреждения.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений - не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы», устанавливается настоящим Положением, согласно приложению 5.

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (базовых окладов, ставок заработной платы).

2.1. Должностные оклады (базовые оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы», также педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» рассчитываются по формуле:

$$O = O_{\text{б}} + U_{\text{кп}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{б}}$ - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$U_{\text{кп}}$ – увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей в муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждениях (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению

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

2.3. Педагогическим работникам, при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, оклады (ставки з/п) устанавливаются ниже на 5%.

Должностные оклады (базовые оклады, ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицами 2-3 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающих в учреждениях образования, должностные оклады (базовые оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) учреждений образования (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады (ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.6. Должностные оклады работников структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» устанавливаются в соответствии с таблицами № 1-5 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.7. Работникам структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» за специфику работы устанавливаются в соответствии с приложения № 2 к настоящему Положению.

2.8. Система оплаты труда структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении № 3 настоящему Положению.

2.10. Изменение размеров должностных окладов (базового оклада, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

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

при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

2.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.12. Индексация (увеличение) должностных окладов (окладов) структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» осуществляется в соответствии с решением о районном бюджете на соответствующий финансовый год в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Установить размер индексации должностных окладов (окладов) работников муниципальных бюджетных учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета, с 1 октября 2014 года на 5,1 процента.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Работникам структурное подразделение МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Работодатель в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению условий и охраны труда. Если результатами специальной оценки условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то доплата за неблагоприятные условия труда отменяется.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, производится доплата в размере 30 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.7. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника в размере:

педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий - 100 рублей.

Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования применяется:

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения образования;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении образования (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году), для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования – путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников структурного подразделения МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы»

Размеры

повышения должностных окладов (базовых окладов, ставок заработной платы)

работников структурного подразделения МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы»

1. За наличие ученой степени и почетного звания.

Работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», и другие почетные звания по профилю работы, а также ученую степень кандидата наук по профилю работы, оплата труда производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

Работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по профилю, оплата труда производится на 10 процентов выше должностного оклада (базовой ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение оплаты труда производится по одному максимальному основанию.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников структурного подразделения МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы»

Перечень

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке,

	<p>по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы</p>
--	--

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

Порядок зачета

в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования);

в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в

образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
структурного
подразделения МОУ «Школа №2
р.п. Новые Бурасы»

Раздел 1. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях.

1.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

1.2. Должностные оклады (оклады) педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

педагогам дополнительного образования;

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

учителям-логопедам;

за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю:

музыкальным руководителям;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям дошкольных образовательных учреждений; дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста;

1.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 1.2., составляет 40 часов в неделю.

1.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
структурного подразделения МОУ
«Школа №2 р.п. Новые Бурасы»

Перечень должностей, относящихся к категории административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципальных бюджетных образовательных учреждений

Образовательные учреждения	Перечень должностей, относящихся к категории административно-управленческого персонала
----------------------------	--

<p>Общеобразовательные учреждения;</p> <p>Дошкольные учреждения;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Директор 2. Заведующий 3. Заместители директора, деятельность которых не связана с учебным процессом 4. Заведующий библиотекой 5. Главный механик
	<p style="text-align: center;">Перечень должностей, относящихся к категории вспомогательного персонала</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Старшая медицинская сестра 2. Оператор котельной 3. Повар 4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 5. Электрик 6. Секретарь 7. Дворник 8. Сторож 9. Машинист по стирке и ремонту белья 10. Кастелянша 11. Кухонный (подсобный) рабочий 12. Гардеробщик 13. Заведующий хозяйством 14. Библиотекарь 15. Старший инспектор 16. Техник всех специальностей 17. Лаборант 18. Водитель автомобиля

**Положение о выплатах стимулирующего характера работникам
структурного подразделения
МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы Новобурасского района
Саратовской области имени Героя Советского Союза М.С.Бочкарева»**

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации Новобурасского муниципального района Саратовской области от 18 февраля 2014 года № 19 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования Новобурасского муниципального района Саратовской области», № 159 от 16 октября 2012 года «Об утверждении положения об оплате труда руководителей и заместителей руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений и структурных подразделений общеобразовательных учреждений по реализации программы дошкольного образования», от 18 октября 2012 года № 165 «О внесении изменений в приложение № 1 к положению об оплате труда руководителей и заместителей руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений и структурных подразделений общеобразовательных учреждений по реализации программы дошкольного образования, утвержденное постановлением администрации Новобурасского муниципального района от 16 октября 2012 года № 159 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей и заместителей руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений и структурных подразделений общеобразовательных учреждений».

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников структурного подразделения МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы».

1.3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности труда работников. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

1.4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

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

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются специальной комиссией, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного-общественного управления и профсоюзной организации учреждения.

Раздел 2. Выплаты стимулирующего характера.

2.1. Работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;

-единовременная выплата педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений до среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования за текущий год.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

2.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе в виде ежемесячной надбавки за сложность выполняемой работы и нагрузки (Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу)

2.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

старшему вожатому, инструктору по труду, инструктору по физической культуре, массажисту, музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию – 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию – 15,7 процента;

иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию – 21,7 процента;

2) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

3) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

4) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (по портфолио).

Педагогическим работникам стимулирующие выплаты с учетом баллов, определенных по портфолио, рассчитываются следующим образом:

сумма стимулирующей части ФОТ по учреждению (отдельно по областным средствам) уменьшается на сумму стимулирования педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала в абсолютном значении, оставшаяся часть делится на общую сумму баллов по портфолио всех педагогов (если педагог один – делить на 100-наивысшая сумма баллов), определяется стоимость 1-го балла.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»;

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»(15%)

2.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

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

инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

- более 10 лет – 21,7 процента,
- от 5 до 10 лет – 15,7 процента,
- от 2 до 5 лет – 9,4 процента;
- до 2-х лет – 4,7 процента;

методисту, инструктору-методисту (включая старшего), имеющим стаж педагогической работы:

- более 12 лет – 15,7 процента,
- от 8 до 12 лет – 9,7 процента,
- от 5 до 8 лет – 4,7 процента;

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

- более 20 лет – 21,7 процента,
- от 10 до 20 лет – 15,7 процента,
- от 5 до 10 лет – 9,7 процента,
- от 2 до 5 лет – 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения образования в соответствии с требованиями законодательства.

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

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

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

2.6. Единовременная выплата педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников до среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования за текущий период производится в процентном соотношении с учетом эффективности труда работника и стимулирующих выплат.

2.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, формирующегося за счет средств:

муниципального бюджета должен составлять не менее 3%, (в учреждениях дополнительного образования – не менее 30%) направляемых на должностные оклады

(оклады, ставки заработной платы) работников учреждения с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы);

областного бюджета должен составлять не менее 30% от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников учреждения с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Критерии, показатели оценки профессиональной деятельности**педагогических работников по должности «воспитатель», «музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре»**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы ¹	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценк
Критерий I. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»					
<i>1.1. Динамика показателей освоения воспитанниками образовательных программ по итогам внутреннего мониторинга</i>		Схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним за год	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1 Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 2					
Критерий II. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях»					
<i>2.1. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников</i>	Организация индивидуальной работы с воспитанниками, имеющими затруднения в развитии (по результатам диагностики) (для воспитателей групп	Индивидуальные маршруты педагогического сопровождения воспитанников, имеющих затруднения в развитии	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

¹ Заверенные руководителем образовательной организации

	общеразвивающей направленности)				
	Реализация воспитателем образовательных программ по развитию способностей детей по различным направлениям: художественно-эстетическое, интеллектуальное, познавательное, физическое и др.	Справка о работе воспитателя по данному направлению, индивидуальные маршруты педагогического сопровождения способных воспитанников	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Организация работы с семьей, индивидуальной работы с воспитанниками, в т.ч. из социально неблагополучных семей	Планы работы с родителями, индивидуальные маршруты педагогического сопровождения воспитанников, в т.ч. из социально неблагополучных семей	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях художественно-эстетической патриотической, экологической, краеведческой направленности, конкурсных спортивных мероприятиях	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Мероприятия организации 1 – участие 2 – победа	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный этап 2 – участие 3 – победа (призовое место)		

			Региональный (федеральный) этап 3 – участие, 4 – победа (призовое место)		
2.3. Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой и спортивной направленности	Наличие в организации воспитанников – участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов различной направленности (при условии оказания методической помощи со стороны аттестуемого)	Краткий информационный отчет, диаграммы, подтверждающие рост доли воспитанников, принимающих участие в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой, спортивной и др. направленности	0 – менее 50% воспитанников 1 – 50-70% воспитанников 2 – более 70% воспитанников	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.3. Организация педагогом работы с учётом образовательных потребностей, интересов и мотивов детей и членов их семей	Руководство кружком, студией, секцией и т.п.	Распорядительные документы, перспективные планы работы (рабочие программы) кружков, секций, студий и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2 Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 14					
Критерий III. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					
3.1. Непрерывность образования педагогического работника	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий	

	лет, предшествующих аттестации)	на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	2 – полное соответствие	балл	
	Посещение семинаров, вебинаров, профессиональных конференций, круглых столов, Интернет-форумов и др.	Копии свидетельств, сертификатов, скрин-шот страниц, справки об участии в мероприятиях, в том числе в дистанционной форме	0 - отсутствие 1 – уровень организации 2 – муниципальный уровень 3-региональный (федеральный)	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.2. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.3. Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование ИКТ в образовательном процессе, регулярное обновление не реже двух раз в месяц	Справка об использовании ИКТ в деятельности воспитателя; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на: ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ДОУ; личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

<p>3.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</p>	<p>Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников</p>	<p>Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых воспитателем (желательно, с анализом результативности их применения), копии писем, приказов и т.п., план мероприятий, направленных на формирование культуры здорового образа жизни</p>	<p>0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>3.5. Создание развивающей предметно-пространственной среды группы</p>	<p>Эффективное использование основных элементов развивающей предметно-пространственной среды для включения воспитанников в различные виды деятельности</p>	<p>Информационная справка о содержании развивающей среды по возрастным группам, созданной педагогом, фотографии групповых помещений, демонстрирующих организацию жизненного пространства воспитанников с указанием возрастной группы</p>	<p>0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>3.6. Участие в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности</p>	<p>Результативность инновационной и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента)</p>	<p>Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.</p>	<p>1-уровень организации 2-муниципальный 3-региональный (федеральный)</p>	<p>1/2/3 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>3.7. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</p>	<p>Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на</p>	<p>Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов;</p>	<p>1-уровень организации</p>	<p>1/2/3 Выставляется соответствующий</p>	

	семинарах, круглых столах;	электронные ссылки и т.д.	2-муниципальный 3-региональный (федеральный)	балл	
3.8. Наличие научно-методических публикаций по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные	Наличие публикаций, имеющих гриф и выходные данные; публикации в электронной форме на официальных сайтах	Библиографические данные, копии публикаций; тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса (не менее 2-х публикаций)	1-уровень организации 2-муниципальный 3-региональный (федеральный)	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.9. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий	Копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; сертификаты и т.д.	1-уровень организации 2-муниципальный 3-региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 25					
Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»					
4.1. Участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов	Руководство и активное участие в работе методических объединений, советов различного уровня, тьюторство	Копии приказов, справки, планы/протоколы заседаний методических объединений, педсоветов; сертификаты	1-уровень организации 2-муниципальный 3-региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
4.2. Участие в деятельности	Участие в деятельности	Копии свидетельств,	1-уровень	1/2/3	

<i>профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах (педобщество)</i>	профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах различного уровня	сертификатов участника клуба, ассоциации; электронные адреса (ссылки на страницы) или Screen Shot сетевого сообщества	организации	Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		
<i>4.3. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение</i>	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Аналитическая справка, копии сертификатов, дипломов и т.д.	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		
<i>4.4. Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса</i>	Участие в планировании образовательного процесса, разработке основной образовательной программы организации, рабочей программы педагога	Копии подтверждающих документов об участие в деятельности творческой группы по разработке ООП образовательной организации, краткая характеристика рабочей программы	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Разработка продуктов педагогической деятельности (программные, методические, дидактические материалы), прошедших внешнюю экспертизу	Отзывы, рецензии, экспертные заключения на продукты педагогической деятельности	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		

<p>Сумма баллов по критерию 4 Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 14</p>					
<p>Критерий V. Уровень исполнительской дисциплины и профессионального этикета</p>					
<p>5.1. Психологический климат в коллективе, в группе воспитанников (педагогический такт, создание психологического комфорта, результаты анкетирования родителей, сотрудников)</p>	<p>Анкетирование, результаты анкетирования</p>	<p>Справка заверенная руководителем. Результаты анкетирования родителей, заверенные председателем родительского комитета.</p>	<p>0 – отсутствие 1-частичное соответствие 2– полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>5.2. Своевременное и качественное оформление документации (планирование, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)</p>	<p>Отчет качественного оформления документации</p>	<p>Справка заверенная руководителем. Копии протоколов педсоветов, жюри конкурсов, приказов и распоряжений руководителя.</p>	<p>0 – отсутствие 1-частичное соответствие 2– полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>5.4. Выполнение требований СанПиН, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава, инструкций, трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования</p>	<p>Информация о выполнении требований документации.</p>	<p>Справка заверенная руководителем</p>	<p>0 – отсутствие 1-частичное соответствие 2– полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>Сумма баллов по критерию 5 Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 6</p>					

Критерии, показатели оценки профессиональной деятельности педагогических работников по должности «старший воспитатель»

(в организациях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования)

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы ²	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. «Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»					
<i>1.1. Динамика показателей освоения воспитанниками образовательных программ по итогам внутреннего мониторинга (по результатам диагностики)</i>	Наличие динамики индивидуального развития детей (сводная информация по организации)	Схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним за три года	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2. Доля воспитанников, имеющих высокий уровень развития в соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы, реализуемой организацией</i>	Результаты диагностики уровня сформированности специальных умений и навыков воспитанников (сводная информация по организации)	Информационно-аналитическая справка, включающая схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним за три года, с указанием используемых диагностических методик	1– от 5 до 15 %	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2–от 16 до 25%		
			3–свыше 25%		

² Заверенные руководителем образовательной организации

Сумма баллов по критерию 1

Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 5

Критерий II. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях»

2.1. Обеспечение дифференцированного подхода в методической работе с педагогическими кадрами	Организация дифференцированной методической работы с учетом индивидуальных образовательных потребностей педагогов	Изучение индивидуальных образовательных потребностей педагогов (диагностика); индивидуальные маршруты методического сопровождения педагогов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях, соревнованиях, выставках и других конкурсных мероприятиях	Наличие в организации педагогических работников – участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов различной направленности (при условии оказания методической помощи со стороны аттестуемого) <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Краткий информационный отчет, диаграммы, подтверждающие рост доли педагогов, принимающих участие в конкурсах, фестивалях, смотрах мастерства	1 – уровень организации 2 – муниципальный уровень 3 – региональный (федеральный) уровень	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

<p>2.3. Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой и спортивной направленности</p>	<p>Наличие в организации воспитанников – участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов различной направленности (при условии оказания методической помощи со стороны аттестуемого)</p>	<p>Краткий информационный отчет, диаграммы, подтверждающие рост доли воспитанников, принимающих участие в конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой, спортивной и др. направленности</p>	<p>0 – менее 50% воспитанников 1 – 50-70% воспитанников 2 – более 70% воспитанников</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>2.4. Доля воспитанников, имеющих призовые места на конкурсных мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой и спортивной направленности</p>	<p>Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня</p>	<p>Информационная справка, копии дипломов, грамот, сертификатов, программ конкурсов, фестивалей</p>	<p>1 – уровень организации 2 – муниципальный уровень 3 – региональный (федеральный) уровень</p>	<p>1/2/3 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>2.5. Реализация программ с учётом образовательных потребностей, интересов и мотивов детей и членов их семей</p>	<p>Организация деятельности кружков, студий, секций, занятий с учётом образовательных потребностей, интересов и мотивов детей и членов их семей и т.п.</p>	<p>Информационно-аналитическая справка о реализации программ (в том числе парциальных), работе кружков, секций, студий и т.п., копии распорядительных документов</p>	<p>0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие</p>	<p>0/1/2 Выставляется соответствующий балл</p>	
<p>Сумма баллов по критерию 2 Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 11</p>					

Критерий III. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					
3.1. Научно-методическое обеспечение деятельности образовательной организации	Планирование и организация методической работы	Планы и анализ методической работы за 2-3 года	0- отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.2. Осуществление методического сопровождения аттестации педагогических кадров	Информирование, консультирование педагогов по подготовке и прохождению аттестации, создание условий для творческой активности, самореализации педагогов в межаттестационный период	Планы (программы) работы с педагогами по направлению, краткая информационная справка	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.3. Стимулирование инновационной деятельности педагогических кадров	Создание проблемных (творческих) групп, сопровождение их деятельности, организация и обобщение экспериментальной, инновационной деятельности	Информационно-аналитическая справка, приказы, выписки из протоколов педагогических советов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.4. Создание условий для обобщения и распространения педагогического опыта	Реализация плана методической работы по изучению и обобщению педагогического опыта	Планы (программы, карты), приказы, выписки из протоколов педагогических советов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.5. Использование педагогом информационно-	Использование мультимедийных	Действующий сайт образовательной	0 - отсутствие 1 – частичное	0/1/2 Выставляется	

<i>коммуникативных технологий в методической работе</i>	презентаций, информационных цифровых ресурсов и средств сети Интернет	организации, перечень информационных ресурсов, электронные адреса (ссылки на страницы) или скрин-шот страницы интернет-ресурсов, подтверждающие интернет-активность аттестуемого	соответствие 2 – полное соответствие	соответствующий балл	
3.6. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых в образовательном процессе (желательно, с анализом результативности их применения), копии писем, приказов и т.п., план мероприятий, направленных на формирование культуры здорового образа жизни	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.7. Эффективная организация развивающей предметно-пространственной среды организации, методического кабинета	Эффективное использование основных элементов развивающей предметно-пространственной среды организации для включения воспитанников в различные виды деятельности, особенности оформления методического кабинета	Информационная справка о содержании развивающей среды организации, фотографии групповых и иных помещений организации, методического кабинета	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.9. Участие организации (аттестуемого) в экспериментальной и	Организация работы проблемных (творческих) групп, временных научно-	Информационно-аналитическая справка, приказы, планы работы	1 - уровень организации 2 – муниципальный	1/2/3 Выставляется соответствующий	

инновационной деятельности	методических коллективов, опытно-экспериментальной или инновационной работы	(протоколы) творческих групп и т.п.	уровень 3 - региональный (федеральный) уровень	балл	
3.10. Наличие научно-методических публикаций по проблемам образования и воспитания обучающихся, имеющих соответствующий гриф и выходные данные	Наличие публикаций, имеющих гриф и выходные данные; публикации в электронной форме на официальных сайтах <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Библиографические данные, копии публикаций; тексты web-публикаций с указанием Интернет-адреса (не менее 2-х публикаций)	1 - уровень организации 2 – муниципальный уровень 3 - региональный (федеральный) уровень	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.11. Непрерывность образования аттестуемого педагогического работника	Документально подтвержденные формы повышения квалификации аттестуемого	Копия документа о прохождении курсов повышения квалификации в объеме не мене 72 часов	0 – отсутствует 2 - присутствует	0/2 Выставляется соответствующий балл	
		Стажировки, вебинары, семинары, круглые столы и т.п.	0 – отсутствует 2 - присутствует	0/2 Выставляется соответствующий балл	
		Самообразование с представлением темы, сроков, задач, форм представления опыта или результативности работы	0 – отсутствует 2 - присутствует	0/2 Выставляется соответствующий балл	
3.12. Признание профессиональным сообществом высокой квалификации педагогического работника	Участие в деятельности аттестационных, экспертных комиссий, жюри, в судействе соревнований и т.п.	Наличие подтверждающих документов о включении педагогического работника в соответствующие комиссии	1 - уровень организации 2 – муниципальный уровень 3 - региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	

			(федеральный) уровень		
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 29					
Критерий IV. «Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»					
4.1. Участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов	Руководство и активное участие в работе методических объединений, советов различного уровня, тьюторство	Копии приказов, справки, планы/протоколы заседаний методических объединений, педсоветов; сертификаты	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный		
4.2. Участие в деятельности профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах	Участие в деятельности профессиональных клубов, ассоциаций, сетевых сообществах различного уровня	Копии свидетельств, сертификатов участника клуба, ассоциации; электронные адреса (ссылки на страницы) или Screen Shot сетевого сообщества	1-уровень организации	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
			2-муниципальный		
			3-региональный (федеральный)		
4.3. Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса	Организация деятельности по разработке основной образовательной программы дошкольного образования	Копии подтверждающих документов о деятельности творческой группы по разработке ООП образовательной организации	0 - отсутствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
			1 – частичное соответствие		
	Организация работы по реализации ФГОС дошкольного образования, программно-методические материалы, документация для обеспечения образовательного процесса,	Перечень рекомендаций по программно-методическому сопровождению образовательного процесса, разработанного аттестуемым, копии продуктов педагогической	2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
			0 - отсутствие		
			1 – частичное соответствие		
			2 – полное соответствие		

	в том числе локальные акты по методической работе	деятельности (не менее 2)			
Сумма баллов по критерию 4					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 10					
Критерий V. Уровень исполнительской дисциплины и профессионального этикета					
<i>5.1. Психологический климат в коллективе, в группе воспитанников (педагогический такт, создание психологического комфорта, результаты анкетирования родителей, сотрудников)</i>	Анкетирование, результаты анкетирования	Справка заверенная руководителем. Результаты анкетирования родителей, заверенные председателем родительского комитета.	0 – отсутствие 1-частичное соответствие 2– полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>5.2. Своевременное и качественное оформление документации (планирование, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)</i>	Отчет качественного оформления документации	Справка заверенная руководителем. Копии протоколов педсоветов, жюри конкурсов, приказов и распоряжений руководителя.	0 – отсутствие 1-частичное соответствие 2– полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>5.4. Выполнение требований СанПиН, Правил внутреннего трудового распорядка, Устава, инструкций, трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования</i>	Информация о выполнении требований документации.	Справка заверенная руководителем	0 – отсутствие 1-частичное соответствие 2– полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

Сумма баллов по критерию 5 Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 6	
--	--

Приложение №2
к Положению о выплатах стимулирующего характера
работникам структурного подразделения
МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы Новобурасского
района Саратовской области»

**Направления оценки результативности профессиональной деятельности иных
категорий учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
структурного подразделения МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы»**

Наименование должности	Критерии оценки результативности и определения качества профессиональной деятельности
Медицинская сестра	Обеспечение санитарно-гигиенических условий ДОУ.
	Контроль за состоянием пищеблока.
	Проведение профилактических мероприятий: прививок, закаливающих мероприятий.
	Организация качественного питания воспитанников.
	Оформление тематических выставок для педагогов и родителей воспитанников.
Помощник воспитателя	Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Соблюдение в чистоте и обеспечение сохранности помещений, оборудования, инвентаря.
	Участие в общих мероприятиях структурного подразделения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.).
	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса.
Повар, помощник повара	Качественное приготовление пищи.
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм.
	Соблюдение техники безопасности
	Соблюдение в чистоте и обеспечение сохранности помещений, оборудования, инвентаря.
Машинист по стирке белья	Соблюдение санитарно-гигиенических норм.
	Соблюдение в чистоте и обеспечение сохранности помещений, оборудования, инвентаря.
	Соблюдение техники безопасности
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

**Приложение №7
к коллективному договору**

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
на 2022-2025 ГОД**

МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы»

(наименование предприятия, организации и организации)

№ пп	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-во (шт.)	Стоимость работ (руб.)	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность			
						Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда		Кол-во работающих, высвобожденных от тяжелой физической работы	
						Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1.	Проведение общего технического осмотра учебного здания				Директор завхоз				
2.	Замена окон рекреаций 1,2 этажей	окно							
3.	Проведение инструктажа по ОТ и ТБ	инструктаж	1	-	завхоз			-	-
4.	Заполнение паспортов кабинетов	Паспорта кабинетов	20	-	Зав кабинетами	19	17	-	-
5.	Частичная зарядка огнетушителей	огнетушитель			Завхоз				
6.	Косметический ремонт классных комнат	класс	19		Ответственные за кабинет				
7.	Ремонт и замена светильников в кабинетах	шт			завхоз				
8.									

Директор МОУ «Школа №
р.п. Новые Бурасы»
_____/Шведова Е.В./
“ ” _____ 20__ г.

Председатель профсоюзного комитета
_____/Тихонова Т.Н./
“ ” _____ 20__ г.

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 2 пары
2	Лаборанты	При выполнении работ в химической и физической лабораториях: Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	 1 на 1,5 года
3	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный	
4	Рабочий по	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Перчатки резиновые	4 пары
5	Дворник	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Перчатки резиновые	2 пары

Основание: Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68

