

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Азигуловская средняя общеобразовательная школа» в лице его представителя директора Валиева Рината Марсовича (далее – Работодатель); **Работники** образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Общероссийского Профсоюза образования в лице председателя первичной профсоюзной организации Гимазовой Снежаны Ралисовны, (далее – первичная профсоюзная организация).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Администрацией Артинского городского округа, Управлением образования Администрации Артинского городского округа и Артинской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

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

1.5. Коллективный договор заключен на срок *три года*, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Локальные нормативные правовые акты не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (*п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г.*).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (Приложение № 1), предусматривая обязательное повышение

квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.3. Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

***2.1.4.** Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, иных общешкольных мероприятий в соответствии с Планом работы.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до двух лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2.6. В классах-комплектах уроки математики, русского языка, иностранного языка проводить в каждом классе отдельно.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю (Приложение № 4);

- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.6. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.10. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

3.1.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменять график отпусков только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.1930 г. № 169).

3.1.12. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

При переносе ежегодного отпуска по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.1.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 3).

3.1.15. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 4) по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.16. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 5).

3.1.17. Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

Для структурных подразделений образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного образования

3.1.18. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества,

3.1.19. Если в дошкольной группе осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, то согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 г. № 373, - создавать группы комбинированной направленности, в которых норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей составляет 25 часов в неделю.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 2);

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ) (Приложение № 6);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ,

3.2.3. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно, в помещении школьной столовой.

3.2.4. Работодатель при принятии правил внутреннего трудового распорядка учитывает особенности, установленные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» предусматривая в них в том числе:

свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических

работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

при составлении расписания учебных занятий - дни для педагогических работников, свободные от обязательного присутствия в образовательных организациях с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;

раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи

Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 8).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 10).

Локальный, нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства, входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель организации и главный бухгалтер.

Все Положения, как правило, являются приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы Администрации Артинского городского округа от 13.07.2022 г. № 407.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. Повышать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности (рабочем поселке, поселке городского типа) на 25 %. Перечень должностей, по которым производится данное повышение, утвержден постановлением Правительства Свердловской области № 708-ПП от 12.10.2016 г.

4.1.8. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.9. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.10. 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. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.11. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.12. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.1.13. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с локальным актом организации, регулирующим условия и порядок организации наставничества в организации (Приложение № 11).

4.1.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

4.1.15. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с Разъяснениями Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 29.12.1965 № 30/39 «О порядке оплаты временного замещения», утвержденными постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1965 № 820/39, Определением Верховного Суда Российской Федерации от 11.03.2003 № КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта «а» (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 «О порядке оплаты временного замещения» при временном замещении замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностным окладом) и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), в том числе при возложении обязанностей руководителя организации на штатного заместителя руководителя данной организации размер доплаты устанавливается в размере разницы в окладах, исходя из оклада руководителя организации.

4.1.16. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 200 рублей в расчете на одного обучающегося. Конкретный размер и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс–комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах–комплектах).

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

- возложение на педагогического работника функции классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

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

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

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

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

– длительное отсутствие – это невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение 5 дней;

– ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (не менее 5 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

– при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

– выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Образовательная организация принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом. (Приложение № 12)

4.1.17. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

4.1.18. Рекомендовать работникам – членам Профсоюза при формировании электронного портфолио для аттестации на квалификационную категорию указывать дату своего вступления в Профсоюз.

4.1.19. Предусмотреть доплату за проведение занятий в классах-комплектах, в группах дошкольного образования (одновременное проведение занятий в двух классах, в двух и более разновозрастных группах) в размере не менее 15 % от должностного оклада с учетом конкретной педагогической нагрузки, проводимой в объединенных классах и группах.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки (Приложение № 10).

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя 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 (групп).

4.2.8. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.2.9. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.2.10. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.13. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

4.2.15. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.2.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.17. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

Педагогическим работникам - гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 13).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности согласно п. 3.2.19, 3.2.20 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Администрацией Артинского городского округа, Управлением образования Администрации Артинского городского округа и Артинской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

Педагогическим работникам по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» производится повышение окладов за квалификационную категорию (при её наличии), присвоенную этим педагогическим работникам по другим педагогическим должностям.

(п. 3.5.5. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников

народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г., Соглашения между Администрацией Артинского городского округа, Управлением образования Администрации Артинского городского округа и Артинской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования.)

4.2.19. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства на педагогическую должность в организацию, осуществляющую образовательную деятельность в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

4.2.20. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.21. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.2.22. Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей (*п. 3.2.11 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 гг. .п. Соглашения между Администрацией Артинского городского округа, Управлением образования Администрации Артинского городского округа и Артинской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования.*)

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется нормативными правовыми актами Свердловской области.

4.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Приложением № 14 (*п. 3.2.10. и Приложение № 4 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 гг., Соглашения между Администрацией Артинского городского округа, Управлением образования Администрации Артинского городского округа и Артинской районной организацией Общероссийского Профсоюза образования.*)

4.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

4.5. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, на период выполнения этих обязанностей увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат устанавливается в положении об оплате труда работников.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или

«педагог-наставник» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.6. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда образовательной организации.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.3. Разработать перечень мероприятия для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 15).

5.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития от 24.06.2014 г. № 412н).

5.1.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

5.1.6. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

5.1.7. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Постановление Министерства труда РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29).

Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.

Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

5.1.8. Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.9. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 21.03.2014 г. №125н.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.10. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно;

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

5.1.11. Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах не реже одного раза в пять лет.

5.1.12. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- доплату к окладу по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4.

Устанавливать в Положении об оплате труда конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней, продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.13. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

5.1.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 16.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты.

5.1.15. Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 17.

5.1.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.17. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев.

5.1.18. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок.

5.1.19. 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.

5.1.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации.

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

5.1.22. Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

5.2.2. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

5.2.4. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.6. Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по оценке готовности образовательного учреждения к новому учебному году.

5.2.7. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный»

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путёвок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путёвки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В состав наблюдательного совета от работников включается представитель первичной профсоюзной организации (председатель первичной профсоюзной организации).

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику.

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом: по мере необходимости.

7.1.8. Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику образовательной организации, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов, а также подготовку и организацию социально значимых мероприятий для работников образовательной организации, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада) работнику образовательной организации, на которого возложена дополнительная работа по участию в разработке локальных нормативных актов и участию в организации работы по охране труда, за счет средств работодателя.

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.10. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.12. Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно 1 день (в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором (*указать конкретные условия*).

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 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);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

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

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложение 1
к коллективному договору на 2024-
2027 годы МАОУ «Азигуловская СОШ»

Положение о порядке организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Азигуловская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение является документом, регламентирующим порядок организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Азигуловская средняя общеобразовательная школа» (далее – образовательная организация).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.06.2016 № 494 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 г. N 362»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. № 373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»;
- Приказом Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.3. Настоящее положение определяет основные цели, правила построения, порядок осуществления профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников образовательной организации.

1.4. В Положении приняты следующие понятия:

Дополнительное профессиональное образование – освоение программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.¹

Профессиональная переподготовка – это отдельный вид дополнительного профессионального образования, направленный на глубокое комплексное изучение предмета для ведения нового вида деятельности. Она организуется для освоения работниками, уже имеющими профессию, новых профессий с учетом потребностей образовательной организации и для получения дополнительной квалификации.

Повышение педагогической квалификации – это целенаправленная деятельность педагогов по овладению новыми для них педагогическими ценностями (идеями и концепциями, способствующими эффективному осуществлению педагогического процесса) и технологиями, включающая изучение, осмысление, творческую переработку и внедрение в практику образования различных инноваций.

Таким образом, в результате подготовки и переподготовки работник получает новую профессию или квалификацию, а в случае повышения квалификации – совершенствует свое мастерство по уже имеющейся специальности.

2. Цели и задачи профессиональной переподготовки и повышения квалификации

2.1. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» «Педагогические работники обязаны выполнять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания, систематически повышать свой профессиональный уровень».

2.2. Профессиональная компетентность педагогических работников является важнейшим фактором, влияющим на эффективность работы образовательного учреждения, что, в конечном счете, определяет качество образования детей как основной параметр государственно – общественного заказа учреждению.

2.3. Основной *целью* профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников образовательного учреждения является развитие их профессиональной компетентности, формирование устойчивых навыков системной рефлексии педагогического процесса и его результатов, формирование структурной целостности педагогической деятельности каждого работника, что в совокупности обеспечит выполнение требований по достижению современного качества образования.

2.4. *Задачами* профессиональной переподготовки и повышения квалификации являются:

- формирование педагога инновационного типа, совершенствование педагогического мастерства через внедрение современных информационных, педагогических технологий и передовых методик;

- поддержка и совершенствование профессионального мастерства всех педагогических работников с учетом новейших достижений науки и практики;

- создание условий для развития индивидуальных способностей к профессиональной деятельности;

- апробация в процессе обучения новых технологий и прогрессивных форм подготовки и повышения управленческих и педагогических кадров;

- переориентация целевых установок при планировании и реализации повышения квалификации с совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков на развитие профессиональной компетентности;

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Статья 76. Дополнительное профессиональное образование.

- предоставление научной и методической поддержки для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов;
- удовлетворение потребностей в поиске и освоении передового педагогического опыта, педагогических инноваций и научных достижений;
- освоение всеми педагогическими работниками ИКТ до уровня свободного самостоятельного использования их в качестве, как современного средства информационного обмена, так и эффективного педагогического средства;
- изучение, обобщение и распространение инновационного педагогического опыта.

3. Организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников образовательной организации

3.1. Дополнительное профессиональное образование (*далее – ДПО*)² осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (*далее – ДПП*): программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки³.

3.2. Организация предоставления ДПО в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования (пункт 9 части 1 статьи 8 Федерального закона № 273-ФЗ). Кроме того, в соответствии с частью 2 статьи 99 Федерального закона № 273-ФЗ обеспечение ДПО педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций осуществляется посредством доведения необходимых средств до соответствующих организаций в структуре нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере образования.

3.3. К освоению ДПП допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование (пункт 3 Порядка организации ДПО).

3.4. Создание условий и организация ДПО работников отнесена к компетенции образовательной организации (пункт 5 части 3 статьи 28 Федерального закона № 273-ФЗ), фактически - к компетенции работодателя.

3.5. С целью создания условий для непрерывного профессионального образования педагогических работников в следующем календарном году заместителем директора по УВР ежегодно до конца второго квартала текущего года формируется банк данных о количестве работников образовательной организации, нуждающихся в повышении квалификации.

3.6. Корректировка плана повышения квалификации производится в случаях: временной нетрудоспособности работника (иного уважительного случая, препятствующего участию работника в мероприятиях по повышению квалификации); отмены курсов, реализуемых организацией, осуществляющей повышение квалификации;

3.7. Основаниями для направления педагогических работников образовательной организации на повышение квалификации являются:

- наступление очередного срока повышения квалификации;
- рекомендация аттестационной комиссии Комитета по образованию;
- назначение работника образовательной организации на вышестоящую должность;
- инициатива работника образовательной организации.

3.8. Основаниями для направления педагогических работников на повышение квалификации в виде профессиональной переподготовки является несоответствие квалификации занимаемой должности.

3.9. При направлении работодателем педагогического работника на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или ДПО с отрывом от работы в другую местность, производится оплата

² Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование установлено статьей 197 Трудового кодекса Российской Федерации.

³ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Статья 76, часть 2 «Дополнительное профессиональное образование».

командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (согласно статье 187 Трудового Кодекса РФ)⁴.

3.10. При выполнении работодателем условий договора, связанного с ДПО, включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, в течение учебного года без отрыва от основной работы.

3.11. Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 Трудового Кодекса РФ.

3.12. В случае если педагогический работник, обучающийся по программе повышения квалификации, не проходит итоговую аттестацию без уважительной причины и не получает документ о соответствующем образовании, повторное обучение такого работника за счет средств бюджета образовательной организации не осуществляется.

4. Формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации

4.1. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

4.2. Обучение по дополнительным профессиональным программам может осуществляться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно, в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

4.3. *Профессиональная переподготовка* работников проводится в образовательной организации на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.4. *Повышение квалификации* работников может проводиться в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации работников образования, имеющих лицензию на данный вид деятельности, а также в форме самообучения и внутреннего обучения.

4.4.1. Для реализации педагогом возможностей непрерывного образования, самостоятельного конструирования индивидуального образовательного маршрута с учетом своих профессиональных потребностей, согласованных с потребностями образовательной организации, и выбора наиболее приемлемых для себя сроков его прохождения работник может использовать ресурсы системы повышения квалификации.

4.4.2. *Самостоятельная подготовка (самообучение)*, как форма непрерывного, систематического пополнения и углубления знаний, закрепления практических умений и навыков, является обязательной и проводится по индивидуальному плану, который рассматривается и утверждается на заседании методического объединения.

4.4.3. *Внутреннее обучение* (повышение квалификации без получения итоговых аттестационных документов) может включать: лекции, семинары, конференции, круглые столы, деятельностные игры, адаптационное обучение для вновь принятых работников, интерактивное обучение, взаимообучение, тренинги, демонстрации опыта и другие. Групповое обучение предполагает объединение педагогических работников в специальные группы и обучение в этих группах. При данной форме обучения итоговый результат может быть получен группой. Форма может использоваться для получения, в результате обучения группы, проекта или программы по какому-либо направлению деятельности.

4.4.4. Образовательная организация осуществляет внутреннее обучение собственными обучающими ресурсами или с помощью привлекаемых специалистов.

4.5. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации осуществляется по дневной, вечерней формам обучения, с отрывом, с частичным отрывом, без отрыва от работы с

⁴Письмо Минобрнауки России N 08-415 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

использованием возможностей дистанционных образовательных технологий, путем сочетания этих форм.

5. Периодичность и продолжительность профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников

5.1. Сроки обучения по образовательным программам подготовки и переподготовки устанавливаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на основе нормативов продолжительности образовательных программ в соответствии с государственными требованиями к профессиональной переподготовке в объеме не менее 250 часов.

5.2. *Повышение квалификации* в соответствии с п. 12 «Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 года № 499, не может быть менее 16 часов (минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации).

5.2.1. Непрерывность профессионального развития работников организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным образовательным программам начального общего образования, должна обеспечиваться освоением работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность, дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (согласно п. 23 ФГОС начального общего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 6 октября 2009 г. № 373 (ред. от 31.12.2015) Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования).

5.2.2. Непрерывность профессионального развития работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, реализующей основную образовательную программу основного общего образования, должна обеспечиваться освоением работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность, дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. (согласно п. 22 ФГОС основного общего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 N 1897 (ред. от 31.12.2015) Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования).

5.3. Педагогические работники образовательной организации имеют право на ДПО сверх установленной нормы часов, указанной в пункте 5.2., за счет собственных средств.

5.4. Повышение квалификации педагогических работников является непрерывным процессом и осуществляется в течение всего периода работы педагогических работников в образовательной организации.

6. Отчётность о повышении квалификации и профессиональной переподготовки

6.1. Слушатели, успешно прошедшие курс обучения вне образовательной организации, предоставляют в канцелярию образовательной организации документы государственного образца:

- удостоверение о повышении квалификации;
- диплом о профессиональной переподготовке.

6.2. Сведения о результатах повышения квалификации и профессиональной переподготовки учителей предоставляются педагогическим работником не позднее, чем через 5 дней после прохождения обучения.

7. Права и обязанности работодателя

7.1. Работодатель имеет право:

- определять необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров для нужд образовательной организации;
- предлагать формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников с учетом возможностей повышения квалификации реализующих программы дополнительного профессионального образования;

7.2. Работодатель обязан:

- при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место;
- выплачивать педагогическому работнику среднюю заработную плату по основному месту работы в течение всего времени повышения квалификации;
- создать необходимые условия педагогическим работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, для совмещения работы с обучением, обеспечить замену;
- планировать повышение квалификации работника не реже 1 раза в 3 года;
- разработать график профессиональной подготовки и повышения квалификации педагогических работников и довести до сведения работников приказом по образовательной организации.

8. Права и обязанности педагогических работников

8.1. В отношении педагогических работников право на ДПО конкретизировано Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Педагогические работники имеют право на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с сохранением заработной платы в течение всего периода обучения (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ).

8.2. В соответствии со статьей 187 Трудового Кодекса РФ работник имеет право на повышение квалификации по личному желанию в сроки и на условиях, согласованных с администрацией образовательной организации.

8.3. Работник обязан эффективно использовать время, предоставленное работнику для повышения его профессионального роста и сдать ответственному за делопроизводство копию документа, подтверждающего повышение профессиональной квалификации.

8.4. Систематическое повышение своего профессионального уровня – это обязанность педагогических работников, зафиксированная в статье 48 Федерального закона № 273-ФЗ.

9. Документация

9.1. В образовательной организации ведется следующая документация:

- база данных о работниках образовательной организации, включающая сведения о курсовой переподготовке;
- копии документов о прохождении курсовой переподготовки;
- перспективный план прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников.

9.2. Документация, перечисленная в п. 9.1. находится у заместителя директора по УВР и обновляется на начало учебного года.

10. Заключение

Контроль за выполнением настоящего локального акта осуществляет Администрация, Педагогический совет в соответствии со статьей 370 Трудового Кодекса Российской Федерации.⁵

⁵ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ ТК РФ Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Азигуловская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Азигуловская средняя общеобразовательная школа» (далее — Правила) являются локальным нормативным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Азигуловская средняя общеобразовательная школа» (далее — образовательная организация), регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности работников и работодателя, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Настоящие Правила разработаны и приняты в соответствии с требованиями трудового законодательства, Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Минобрнауки от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Уставом образовательной организации.

1.3. Настоящие Правила принимаются на общем собрании работников образовательной организации, утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета и распространяются на всех работников образовательной организации.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью укрепления трудовой дисциплины, эффективности организации труда, рационального использования рабочего времени, повышения качества работы.

В Правилах используются следующие понятия:

Работодатель - Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Азигуловская средняя общеобразовательная школа», в лице директора Валиева Рината Марсовича.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

1.5. Изменения и дополнения к Правилам принимаются на общем собрании работников образовательной организации, утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Настоящие Правила размещаются в образовательной организации на стенде и на официальном сайте образовательной организации.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. 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.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, предусмотренные частью первой ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации.

2.5. Педагогический работник должен иметь определенный образовательный ценз, который установлен квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761 н. Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.6. В образовательной организации наряду с педагогическим персоналом предусматривается административно-управленческий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий персонал. Право на занятие этих должностей имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.7. Прием на работу без указанных документов не допускается.

2.8. Фактический допуск к работе оформляется приказом и объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.9. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению или с ведома работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель должен оформить с ним договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.10. Если трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.11. Трудовой договор может быть заключен:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) если иное не установлено Трудовым кодексом РФ.

2.12. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 65 ТК РФ) на срок не более трех месяцев, для руководителя и заместителей руководителя устанавливается испытательный срок - не более шести месяцев. Отсутствие в

трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытательный срок не может превышать двух недель.

2.13. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, гражданской обороне. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, на рабочем месте к работе не допускается.

2.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией. Изменение условий трудового договора может быть осуществлено только в соответствии с действующим законодательством.

2.15. На каждого работника оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательной организации хранятся в образовательной организации. С каждой записью, вносимой на основании приказа руководителя образовательной организации в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.16. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в образовательной организации.

2.17. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведутся и хранятся у учредителя. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у работодателя является для работников основной.

2.18. Перевод работника на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции), не оговоренную трудовым договором, при продолжении работы у того же работодателя.

1) перевод работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья и с его письменного согласия;

2) допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии и других обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического 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, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.

3) для оформления перевода на другую работу оформляется дополнительное соглашение в письменной форме, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем, один экземпляр соглашения хранится у работодателя, другой передается работнику. Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре, который хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя.

4) перевод работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Приказ, подписанный директором образовательной организации, объявляется работнику под подпись.

2.19. Не допускается необоснованный отказ заключения трудового договора. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника.

2.20. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ. С приказом об увольнении работник знакомится под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.22. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ сохранялось рабочее место.

2.23. При увольнении работник не позднее последнего дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, иные материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

2.24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника, работодатель должен выдать заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

2.25. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в строгом соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью, часть, пункт статьи Трудового кодекса РФ.

2.26. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация образовательной организации освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

3.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

3.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

3.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

3.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил;

3.6. требовать от работников соблюдения правил охраны труда, пожарной безопасности, гражданской обороны;

3.7. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом;

3.8. принимать локальные нормативные акты;

3.9. реализовать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;

3.10. на доступ к почтовой, электронной, а также всей имеющейся в распоряжении работника документации в соответствии с нормами документооборота в образовательной организации (в т.ч. хранящейся на компьютере работника, находящегося на его рабочем месте);

Работодатель обязан:

- 3.11. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.12. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.13. обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.14. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.15. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 3.16. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 3.17. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.18. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- 3.19. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.20. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.21. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3.22. отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными, правовыми актами РФ;
- 3.23. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- 3.24. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3.25. 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;
- 3.26. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 3.27. отстранять от работы (не допускать к работе) работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр, а так же обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами РФ;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

3. Основные права и обязанности работников

Работник имеет право на:

4.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ;

4.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.3. обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

4.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

4.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

4.6. получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

4.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом;

4.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

4.9. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных федеральным законодательством и Уставом организации;

4.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

4.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

4.12. защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми незапрещенными законом способами;

4.13. защиту своей профессиональной чести и достоинства;

4.14. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

4.15. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.16. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям при отсутствии отрицательных последствий для образовательной деятельности, продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем;

4.17. Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

4.18. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами (в соответствии со статьей 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ):

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

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

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

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

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

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

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

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

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

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

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

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

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

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

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

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

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

Работник обязан:

4.19. добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника;

4.20. качественно и своевременно выполнять поручения, приказы директора;

4.21. соблюдать Устав Учреждения, настоящие Правила, приказы директора, другие локальные акты, регламентирующие деятельность образовательной организации;

4.22. соблюдать трудовую дисциплину;

4.23. выполнять установленные нормы труда;

4.24. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.25. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а так же проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

4.26. бережно относиться к имуществу работодателя (в т.ч. имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

4.27. незамедлительно сообщать директору о возникновении ситуации, представляющей угрозы жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в т.ч. имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Дополнительно Педагогические работники обязаны:

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

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

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

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

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

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

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

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

1) соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

5. Режим рабочего времени

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников в образовательной организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности школы, особенностей работы и устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

5.2. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые функции, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.3. Для руководителя образовательной организации (директора школы) и заместителей руководителя устанавливается ненормированный рабочий день с нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю. Режим работы директора школы, заместителей директора определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

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

5.5. К другой части работы педагогических работников, ведущих педагогическую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.6. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.7. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам - психологам, социальному педагогу, педагогу – библиотечарю.

5.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы для учителей, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее — норма часов учебной (преподавательской) работы) 18 часов в неделю.

5.9. Норма часов педагогической (нормируемой) работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям - дефектологам, учителям - логопедам.

5.10. Режим рабочего времени педагогических работников и иных педагогических работников организации устанавливается с учётом:

а) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

б) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.11. *Нормируемая часть времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую переменную) для обучающихся 1 класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность*

занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом образовательной организации с учётом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.12. *Другая часть педагогической работы* работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится к выполнению видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Часть педагогической работы определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

5.12.1. Самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию учащихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей учащихся;

5.12.2. В порядке, устанавливаемом настоящими правилами:

- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме.

До начала урока учитель производит запись в электронном журнале темы занятия и домашнего задания. Непосредственно на уроке фиксирует в журнале отсутствующих обучающихся, выставление текущих отметок, запись в электронных дневниках индивидуальных рекомендаций, пожеланий и замечаний. В срок, установленный локальными нормативными актами, регламентирующими порядок проверки письменных, практических и исследовательских работ, выставляет отметки за эти работы.

- в течение не менее 2 часов в неделю - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи законным представителям обучающихся (в соответствии с планом работы);

- в течение не менее 2 часов в четверть - организация и проведение родительских собраний, индивидуальное консультирование родителей;

- в течение не менее 6 часов в неделю - выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями) в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору;

- в течение не менее 6 часов в неделю - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в школе, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности в соответствии с графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми в порядке, установленном уставом;

- в течение не менее 2 часов в месяц - участие в работе педагогических советов и методических объединений в соответствии с планом работы лица;

- в течение 30 минут до начала и в течение 20 минут после окончания учебных занятий конкретного педагогического работника, ведущего преподавательскую работу, - периодические кратковременные дежурства (по графику, утвержденному работодателем), осуществляемые в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи.

5.13. При составлении графика дежурств работников учитываются график работы организации, режим рабочего времени каждого работника, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую

работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. График дежурств составляется на определенный учебный период, утверждается директором, вывешивается на информационном стенде.

5.14. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее — ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ

5.15. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовым договором, графиками и планами работ а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется. Педагогический работник может использовать это время для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т. п.

5.16. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для педагогических работников, имеющих учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.17. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020г. № 28, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии, а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.18. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут устанавливается графиками работы, утвержденными работодателем. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися.

5.19. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением дополнительно оплачиваемых видов работ.

5.20. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.21. Рабочее время педагога начинается не позднее 20 минут до начала учебного занятия. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается директором с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.22. Режим рабочего времени педагогов, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения, установленных им до начала каникул.

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

5.24. Режим рабочего времени педагога - психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками

образовательных отношений в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени; подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательных отношений, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

5.25. Рабочее время и режим работы работников из числа учебно- вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется должностной инструкцией и графиком работы, утвержденным руководителем образовательной организации, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и в соответствии с трудовым законодательством.

5.26. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности школы по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

5.27. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск, дополнительное соглашение к трудовому договору заключается не позднее 1 сентября нового учебного года. При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года за исключением случаев сокращения количества классов, групп. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.28. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового кодекса РФ.

5.29. Не привлекаются к сверхурочным работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

5.30. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время:

5.30.1. Периоды каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников (с установленными им ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками) являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.30.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, режим их рабочего времени определяется приказом работодателя. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 5.12 и необходимого для выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату.

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

5.31. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.32. Режим рабочего времени администрации лицея в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах рабочего времени, установленного по занимаемой должности.

5.33. Работники из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения

организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.34. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям) являются рабочим временем педагогических работников и иных работников; педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательной организации в каникулярное время.

5.35. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.36. При организации образовательной деятельности педагогам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещении;
- отвлекать обучающихся во время учебной деятельности на иные, не связанные с учебной деятельностью, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;

- отвлекать педагогических и руководящих работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью; созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.37. Педагог не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебного занятия и занятий внеурочной деятельностью, дополнительным образованием. Педагог несет ответственность за безопасность, жизнь и здоровье обучающихся на учебном занятии и в перемену перед учебным занятием, и занятиями внеурочной деятельностью, дополнительным образованием.

5.38. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.39. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами или II группы - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.40. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

5.40 .1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам; одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке,
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически

осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5.41. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов; - работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов; - учащихся, совмещающих учебу с работой: от 14 до 16 лет - два с половиной часа; от 16 до 18 лет - четыре часа;
- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

5.42. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

5.42.1. Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

5.43.2. Указанные в п. п. 5.35 и 5.35.1 ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

5.44. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному (нерабочему) дню, уменьшается на один час.

5.45. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях.

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.45.1. Сверхурочная работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи; при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.46. Организация работы работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала образовательной организации в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения

5.46.1. Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются

рабочим временем работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (УВП и ОП).

5.46.2. На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени УВП и ОП.

Режим рабочего времени работников из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.46.3. Работники из числа УВП и ОП в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При привлечении работников из числа УВП и ОП к данным работам работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

Работы, не требующих специальных знаний и квалификации, могут поручаться работнику из числа УВП и ОП только вместо исполнения работником своих непосредственных обязанностей в случае, если он свободен от их исполнения.

5.47. Особенности работы педагогических работников при организации дистанционного обучения

5.47.1. Осуществление образовательной организацией образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

Образовательная организация разрабатывает и утверждает локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения, а также проводит другие мероприятия в соответствии с действующим законодательством и методическими рекомендациями Минпросвещения России.

5.47.2. Если локальный нормативный акт об организации дистанционного обучения содержит нормы трудового права (регулирует отдельные вопросы режима труда и отдыха работников, оплаты труда и др.), он принимается по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.47.3. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под подпись с локальным нормативным актом об организации дистанционного обучения, расписаниями занятий и с другими необходимыми для реализации данной работы документами.

5.47.4. Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

5.47.5. Педагогические работники образовательной организации при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации.

5.47.6. Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536. Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

5.47.7. При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы образовательной организации.

6. Время отдыха

6.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Согласно ст. 107 ТК РФ видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), праздничные (нерабочие) дни, отпуск.

6.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

6.3. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе один выходной день (воскресенье).

6.4. Праздничными (нерабочими) днями являются:

1 2, 3, 4 5, 6 и 8 января — Новогодние каникулы;

7 января — Рождество Христово;

23 февраля — День защитника Отечества; 8 марта — Международный женский день;

1 мая — Праздник Весны и Труда;

9 мая — День Победы;

12 июня — День России;

4 ноября — День народного единства.

6.5. При совпадении выходного и праздничного (нерабочего) дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

6.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается приказом директора. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников. Соблюдение графика отпусков обязательно как для работодателя, так и для работника. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен Работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

6.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней для учебно- вспомогательного, обслуживающего и прочего персонала. Для педагогических работников продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней, для педагогических работников дошкольного образования 42 календарных дней и регулируется ст. 334 Трудового Кодекса Российской Федерации. По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

6.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в образовательной организации.

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

6.12. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется при наличии личного заявления работника в случаях предусмотренных ст. 128 173 Трудового кодекса Российской Федерации и коллективным договором.

6.13. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере образования.

6.14. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а детей инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

6.15. На основании письменного заявления работнику может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы в следующих случаях: бракосочетание работника, смерть близких родственников, рождение ребенка - 3 дня; работающим пенсионерам по старости — до 14 дней в календарном году; родителям, женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств, таможенных органов, сотрудников учреждений уголовно — исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, полученного при прохождении военной службы — до 14 дней. Работающим инвалидам — до 60 дней в году.

6.16. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время — супруги военнослужащих, мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, почетные доноры России, иные граждане — в соответствии с федеральными законами.

6.17. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный, оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня. Перечень должностей устанавливается в положении о ненормированном рабочем дне.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с действующей системой оплаты труда, штатным расписанием и планом финансово-хозяйственной деятельности.

7.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

7.3. Оклады работников общеобразовательной организации устанавливаются согласно системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, локальными нормативными актами общеобразовательной организации, в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами РФ, иными нормативными правовыми актами Свердловской области, Артинского городского округа и в соответствии с занимаемой должностью.

7.4. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки по тарификации. Тарификация утверждается директором не позднее 1 сентября текущего года с учетом мнения профсоюзного комитета на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до сведения педагогических работников не позднее 1 апреля текущего года.

7.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц. За первую половину месяца выплата заработной платы производится 20 числа, за вторую половину 5 числа месяца, следующего за расчетным, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

7.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ.

7.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7.8. Работникам образовательной организации выплачиваются стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с положениями, принятыми общим собранием работников образовательной организации с учетом мнения профсоюзной организации работников.

8. Меры поощрения и взыскания

8.1. К работникам применяются меры морального и материального поощрения за высокую интенсивность и качество выполняемых работ, стаж работы, премиальные выплаты по итогам работы за период: объявление благодарности; награждение грамотой, благодарственным письмом организации; выплата премии; награждение памятным подарком.

8.2. Представление к награждению Почетной грамотой Управления образования Артинского городского округа, Почетной грамотой Главы Администрации Артинского городского округа, а

также установленными ведомственными и государственными наградами Свердловской области и Российской Федерации.

8.3. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о стимулировании работников МАОУ «Азигуловская СОШ», утвержденным в установленном порядке. Иные меры поощрения по представлению коллегиальных органов управления образовательной организацией. Поощрение закрепляется приказом, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.4. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

8.5. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель (Управление образования Артинского городского округа).

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

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

8.8. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

8.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

9. Социальные льготы и гарантии

9.1. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

9.2. Обеспечение детей работников путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств соцстраха.

10. Заключительные положения

10.1. Правила вступают в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации.

10.2. Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

10.3. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

10.4. По инициативе работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение 3
к коллективному договору на 2024-
2027 г. МАОУ «Азигуловская СОШ»

**Перечень должностей работников учреждения, с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется дополнительный отпуск**

№	Должность	Продолжительность (календарных дней)
1	Заместитель директора	3
2	Главный бухгалтер	3
3	Заведующий филиалом	3

Приложение 4
к коллективному договору на 2024-
2027 г. МАОУ «Азигуловская СОШ»

**Перечень профессий и должностей работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Азигуловская средняя общеобразовательная школа»,
занятых во вредных условиях труда**

*Список рабочих мест признанных вредными и опасными по результатам специальной
оценки условий труда от 11.04.2022г.*

№ п /п	Наиме нование работ	Наименование оборудования	Рабочее место	Вред ные и опасные производс твенные факторы превышаю щие ПДУ, ПДК	Виды гарантий и компенсаций
1	Пригот овление пищи	Плита, электросковорода, мясорубка, духовой шкаф	Повар, карта № 2А, 18, 12, 10, 23 СОУТ МАОУ «Азигуловская СОШ»	Тяже сть трудового процесса.	1. Повышенная оплата труда работника – раздел 6, глава 21, статья 147 ТК РФ, 4 процента тарифной ставки (оклада)
2		Не применяется	Шеф- повар, карта № 1, 17, 11, 22 СОУТ МАОУ «Азигуловская СОШ »	Тяже сть трудового процесса.	
3	Участи е в планировани и и организации жизнедеятел ьности воспитанник ов, в проведении занятий, организуемы х воспитателе м	Не применяется	Младший воспитатель, карта № 8А, 16, 25А, 21 СОУТ МАОУ «Азигуловская СОШ »	Тяже сть трудового процесса.	Повыш енная оплата труда работника – раздел 6, глава 21, статья 147 ТК РФ, 4 процента тарифной ставки (оклада).

4		Не применяется	Уборщиц а, карта № 5А, 14А, 19, 24	Тяже сть трудо вого проц есса.	
---	--	----------------	--	---	--

Положение о предоставлении педагогическим работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Азигуловская средняя общеобразовательная школа» длительного отпуска сроком до одного года

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предоставлении педагогическим работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Азигуловская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – образовательная организация) длительного отпуска сроком до одного года и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии со ст.335 ТК РФ, регламентирует процедуру предоставления длительных отпусков.

1.2. Положение и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам сроком до одного года (далее по тексту - длительный отпуск) разработано для образовательной организации.

2. Порядок и условия предоставления длительного отпуска

2.1. Педагогические работники образовательной организации имеют право на длительный отпуск до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

2.2. Длительный отпуск педагогическому работнику предоставляется без сохранения заработной платы по его заявлению и оформляется приказом руководителя образовательной организации.

2.3. Заявление педагогического работника о предоставлении длительного отпуска подается по окончании учебного года.

2.4. Решение о предоставлении (отказе) педагогическому работнику длительного отпуска принимает руководитель образовательной организации не позднее 14 календарных дней с момента подачи заявления и оформляется приказом.

Руководитель образовательной организации может отказать в предоставлении длительного отпуска, если стаж непрерывной преподавательской работы педагогического работника в педагогической должности составил менее 10 лет.

Решение об отказе предоставления педагогическому работнику длительного отпуска оформляется письменно с обоснованием причин отказа и содержит информацию о возможных сроках его предоставления.

Решение о предоставлении длительного отпуска руководителю образовательной организации принимается Учредителем и оформляется соответствующим распоряжением.

2.5. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

2.6. Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

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

2.8. Работник образовательной организации вправе отказаться от использования отпуска, отозвав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

3. Порядок исчисления стажа непрерывной преподавательской работы

3.1. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательной организации, имеющей лицензию на осуществление образовательной деятельности, в педагогических должностях.

3.2. Продолжительность стажа непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке.

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

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

- в период обучения в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

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

3.4. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

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

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

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения из государственных или муниципальных органов управления образования, если перерыв в работе не превысил одного месяца, при условии, что работе в органах управления образования предшествовала педагогическая работа;

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

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

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

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

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

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию.

4. Гарантии, предоставляемые педагогическому работнику за время его нахождения в длительном отпуске

4.1. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

4.2. Во время длительного отпуска не допускается его перевод на другую работу, а также его увольнение по инициативе администрации образовательной организации, за исключением полной ликвидации Учреждения.

4.3. За педагогическим работником сохраняются гарантии, предусмотренные Коллективным договором, а также установленные нормативными правовыми актами РФ.

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

4.5. Педагогический работник имеет право прервать отпуск, предупредив об этом администрацию Учреждения не позднее, чем за три календарных дня до выхода на работу, оставшуюся часть ему должны предоставить по его заявлению в другое время, о чем издается соответствующий приказ.

4.6. Педагогический работник может использовать право на получение ежегодного оплачиваемого и дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством РФ и Коллективным договором, при этом длительный отпуск может присоединяться к основному и дополнительным отпускам.

5. Заключение

5.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Приложение 6
к коллективному договору на 2024-2027 г.
МАОУ «Азигуловская СОШ»

Перечень профессий, работ, осуществляемых по графикам сменности

Рабочие дни: понедельник-пятница

Выходной: суббота-воскресенье

ФИО сотрудника, должность	Норма часов	Продолжительность рабочего дня					Подпись
		Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница	
Административно-управленческий персонал (непедагогические работники)							
зам директора по УВР	1 ст (36ч)	8:00-16:12 перерыв: 11:30-12:30					
заведующий филиалом	1ст (36ч)	8:00-16:12 перерыв: 11:30-12:30					
специалист по ОТ	1ст (36ч)	8:00-16:12 перерыв: 11:30-12:30					
секретарь	0,5ст (18ч)	13:00-16:36	13:00-16:36	13:00-16:36	13:00-16:36	13:00-16:36	
Специалист по кадрам	0,5ст (18ч)	8:00-12:30	8:00-12:30	8:00-12:30	8:00-12:30		
Работники учебно-вспомогательного персонала							
лаборант	1ст (40ч)	8:00-16:30 перерыв: 11:30-12:00					
Педагог - библиотекарь	1ст (36ч)	8:00-16:12	8:00-16:12	8:00-16:12	8:00-16:12	8:00-16:12	
педагог-библиотекарь	0,5ст (18ч)	8:00-14:00		8:00-14:00		8:00-14:00	
педагог психолог	1ст (36ч)	Азигулово 8:00-16:12	Нижний Бардым 8:00-16:12	Азигулово 8:00-16:12	Усть-Манчаж 8:00-16:12	Азигулово 8:00-16:12	

Лаборант, Слесарь-сантехник, Дворник	1,1 ст (44ч)	8:00-16:30 перерыв: 11:30-12:00	8:00-16:30 перерыв: 11:30-12:00	8:00-16:30 перерыв: 11:30-12:00	8:00-16:30 перерыв: 11:30-12:00	8:00-16:30 перерыв: 11:30-12:00	
главный бухгалтер	0,5ст (18ч)	Внешний совместитель - 3,6 часа					
Бухгалтер	0,5ст (18ч)	Внешний совместитель - 3,6 часа					
Воспитатели	1,25ст (45ч)	8:00 – 17:00	8:00 – 17:00	8:00 – 17:00	8:00 – 17:00	8:00 – 17:00	
Воспитатели	1 ст (36ч)	8:00 – 17:00	8:00 – 17:00	8:00 – 17:00	8:00 – 17:00		
Воспитатели	0,25 ст (9ч)					8:00- 17:00	
Учителя	36ч	8:00- 16:12 (методические дни в соответствии с учебным планом)					
Служащие							
шеф-повар	0,5 ст (18ч)	8:00-11:36	8:00-11:36	8:00-11:36	8:00-11:36	8:00-11:36	
Заведующий хозяйством	0,5 ст (18ч)	12:00-15:36	12:00-15:36	12:00-15:36	12:00-15:36	12:00-15:36	
шеф-повар	1ст (36ч)	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	
Заведующий хозяйством	1 ст (40ч)	8:00-16:30 перерыв: 11:30-12:00	8:00-17:00 перерыв: 11:30-12:00	8:00-17:00 перерыв: 11:30-12:00	8:00-17:00 перерыв: 11:30-12:00	8:00-17:00 перерыв: 11:30-12:00	
Механик	0,3ст (12ч)	Дистанционный режим работы (при необходимости выезд в организацию)					
Обслуживающий персонал							
Уборщицы служебных и производственных помещений	1ст (36ч)	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	
Уборщицы служебных и производственных помещений, вахтер	0,75 (30ч)+ 0,25ст (9ч)	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30	
Повар	1ст (36ч)	7:30-15:15 перерыв: 12:00-12:30	7:30-15:15 перерыв: 12:00-12:30	7:30-15:15 перерыв: 12:00-12:30	7:30-15:15 перерыв: 12:00-12:30	7:30-15:15 перерыв: 12:00-12:30	

Повар	0,75 ст (30ч)	7:30-14:00 перерыв: 12:00-12:30					
кухонный работник	0,75 ст (30ч)	7:30-14:00 перерыв: 12:00-12:30					
мойщица посуды	0,25ст (9ч)	14:00- 15:40	14:00- 15:40	14:00- 15:40	14:00- 15:40	14:00- 15:40	
кухонный работник	0,25ст (9ч)	10:00-11:48	10:00-11:48	10:00-11:48	10:00-11:48	10:00-11:48	
мойщица посуды	0,25ст (9ч)	12:00-13:48	12:00-13:48	12:00-13:48	12:00-13:48	12:00-13:48	
Машинисты (операторы) котельной, сторожа	по отдельному графику						
оператор котельной	0,5ст (20ч)	8:00-12:30	8:00-12:30	8:00-12:30	8:00-12:30	8:00-12:30	
водитель	1ст (40ч)	7:10-15:40 перерыв: 13:00-13:30					
водитель	1ст (40ч)	7:45-16:15 перерыв: 13:00-13:30					
слесарь-сантехник	1ст (40ч)	8:00-16:30 перерыв: 12:00-12:30					
слесарь-электрик, сантехник	0,75ст 0,25ст	8:00-16:30 перерыв: 12:00-12:30					
кухонный рабочий	0,5ст (18ч)	8:00-11:36	8:00-11:36	8:00-11:36	8:00-11:36	8:00-11:36	
мойщица посуды	0,5ст (18ч)	12:00-15:36	12:00-15:36	12:00-15:36	12:00-15:36	12:00-15:36	
Младшие воспитатели	1ст (36ч)	8:00-15:42 перерыв: 12:00-12:30					
шеф-повар	0,25ст (9ч)	8:00-9:48	8:00-9:48	8:00-9:48	8:00-9:48	8:00-9:48	
Заведующий хозяйством	0,25ст (9ч)	10:00-11:48	10:00-11:48	10:00-11:48	10:00-11:48	10:00-11:48	
машинист по стирке и ремонту спецодежды	0,5ст (18ч)	8:00-11:36	8:00-11:36	8:00-11:36	8:00-11:36	8:00-11:36	
Уборщица служебных и производственных помещений	0,25 ст (9ч)	12:00-13:48	12:00-13:48	12:00-13:48	12:00-13:48	12:00-13:48	

Положение
«об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Азигуловская средняя общеобразовательная школа»

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Азигуловская средняя общеобразовательная школа», в том числе для филиала МАОУ «Азигуловская СОШ» - «Усть-Манчажская ООШ», филиала МАОУ «Азигуловская СОШ» - «Нижнебардымская ООШ», филиала МАОУ «Азигуловская СОШ» - «Детский сад с. Симинчи» (далее - образовательные организации).

1.2. Заработная плата работников образовательные организации устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в образовательных организациях системами оплаты труда. Системы оплаты труда в образовательные организации устанавливается на основе настоящего положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

Заработная плата работников образовательные организации (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников образовательные организации и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников образовательные организации подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников образовательные организации из числа отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей", осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организации, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

1.4. Фонд оплаты труда в образовательные организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников образовательные организации, объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с Управлением образования Администрации Артинского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Администрация Артинского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или)

административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда образовательной организации, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу образовательной организации.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с уставом образовательной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с [Постановлением](#) Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и [номенклатуре](#) должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) [номенклатуры](#) должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников образовательные организации учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательные организации;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда. (Приложение № 9)

2.3. Заработная плата работников образовательные организации предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работников образовательной организации производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа,

подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Специалист по кадрам и работники бухгалтерии образовательной организации:

1) проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и предоставляют директору на утверждение тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [пунктом 2](#) Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с [Постановлением](#) Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры", оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом образовательной организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда Отдельных категорий работников образовательных организаций

3.1. Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#) настоящего положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#) настоящего положения.

3.2. Образовательная организация в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Приведенные в настоящем положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Образовательная организация имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательная организация имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, установленные настоящим положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.6. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательной организации, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательной организации, обособленных структурных подразделениях образовательной организации, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

[Перечень](#) должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательных организациях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в поселках городского типа и сельских населенных пунктах, приведен в приложении N 1 к настоящему положению.

3.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.9. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых

ими должностей к профессиональным квалификационным **группам** в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

3.10. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в **приложениях N 2, 3 и 4** к настоящему положению.

3.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 **N 1601** "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 **N 536** "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.12. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным **группам**, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих". **приложение № 5**

3.13. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в **приложении N 6** к настоящему положению.

3.14. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным **группам** общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

3.15. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в **приложении № 7** к настоящему положению.

3.16. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в зависимости от сложности труда.

3.17. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные **главами 5 и 6** настоящего положения.

Глава 4. Условия оплаты труда Руководителя образовательной организации, Его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового **договора**, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательной организации, в соответствии с системой критериев

для дифференцированного установления оклада руководителя образовательной организации, утвержденной приказом Управления образования Администрации Артинского городского округа.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Администрацией Артинского городского округа исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Администрацией Артинского городского округа исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1,0 до 2.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера образовательной организации и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

4.5. При установлении должностных окладов руководителя образовательной организации предусматривается их повышение по результатам аттестации: руководителю образовательной организации, аттестованному на соответствии занимаемой должности и набравшим более 70 % от количества набранных баллов – 10 % от минимального должностного оклада.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации, установленного в соответствии с [пунктом 4.3.](#) настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного [пунктом 4.5.](#) настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается в соответствии с приказом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

4.7. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – 5000 рублей за почетное звание, начинающееся со слов «Народный»; 3000 рублей – за почетное звание, начинающееся со слов «Заслуженный».

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной организации, трудовым договором.

4.8. Стимулирование руководителя образовательной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций, утвержденного приказом Управления образования Администрации Артинского городского округа (далее - Положение о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций).

4.9. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с [главами 5 и 6](#) настоящего Примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательной организации принимается руководителем образовательной организации.

Глава 5. О размерах компенсационных выплат работникам муниципальных образовательных организаций Артинского городского округа

1. Всем работникам образовательных организаций выплачивается районный коэффициент к заработной плате **за работу в местностях с особыми климатическими условиями**, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР" в размере **15 %** к должностному окладу, ставке заработной платы.

2. **Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Рекомендуемые размеры доплат:

- за класс вредности 3.1. – 4 % от должностного оклада;
- за класс вредности 3.2. -8 % от должностного оклада (+ дополнительный отпуск);
- за класс вредности 3.3.- 12 % от должностного оклада (+ дополнительный отпуск и сокращенная рабочая неделя);
- за класс вредности 3.4. – 16 % от должностного оклада (+ дополнительный отпуск и сокращенная рабочая неделя).

2.2. Работникам предусмотрена доплата 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в ночное время (машинисты и операторы котельной, сторожа).

Конкретный размер определяется локальным актом образовательной организации в зависимости от вида факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в т.ч. и тяжелых форм.

3. Рекомендуемые размеры компенсационных выплат за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с приказом Управления образования Администрации Артинского городского округа от 20.10.2020 г. № 237-од в следующих размерах:

3.1 **15 процентов** - за работу в **общеобразовательных** учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой

психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

3.2. 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации, за исключением государственных общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, государственных общеобразовательных учреждений для детей, нуждающихся в длительном лечении, государственных центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи и государственных общеобразовательных учреждений, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям;

4. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Компенсационная выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Кроме этого предусмотрены следующие проценты 75% (бухгалтер), 50% (шеф-повар, завхоз, секретарь), 25% (дворник)

6. Компенсационная выплата 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7. Размеры компенсационных доплат за дополнительный объем работ в образовательной организации следующие:

7.1. за классное руководство – 200 рублей за каждого ребенка класса;

7.2. за проверку письменных работ:

7.2.1. за проверку тетрадей: в начальных классах, по математике, русскому языку, литературе, культуре речи, иностранному языку:

-при наличии свыше 20 человек в классе – до 20 % от нового должностного оклада;

-при количестве человек в классе от 15 до 20 – до 10 % от должностного оклада;

- при количестве человек в классе до 14 – до 5 % от должностного оклада;

7.2.2. за проверку тетрадей по остальным предметам.:

-при наличии свыше 20 человек в классе – 10 % от нового должностного оклада;

-при количестве человек в классе от 15 до 20 – до 5 % от должностного оклада;

- при количестве человек в классе до 14 – до 2,5 % от должностного оклада;

7.3. за заведование кабинетами, группами ДОУ, спортивными залами, мастерскими, музеем – 1000 рублей;

7.4. за руководство методическими объединениями(ежемесячно):

	На уровне образовательной организации(ШМО)	На уровне Артинского городского округа(РМО)
Руководство МО по предметам, которые не представляются к итоговой аттестации	500	1500
Руководство МО по предметам, которые не представляются к	1000	2000

итоговой аттестации		
----------------------------	--	--

7.5. за выполнение функций координатора (за координацию работы в рамках общественного - государственного характера управления, для председателей и уполномоченных по охране труда, до **50% от оклада**, пропорционально количеству членов профсоюзной организации; за выполнение функций куратора проекта, группы (в соответствии с локальным актом образовательной организации) – до **1000 рублей**;

7.6 ответственного за реализацию федеральной или региональной программы в образовательной организации(при наличии соглашения с Министерством образования молодежной политики Свердловской области, Институтом Развития образования, Управлением образования)-до 3000 рублей

7.7. за ведение внеурочной деятельности- определяется по формуле $Kд=РмДОПДО/18*Кч$ рублей, где КД-компенсационная доплата, РмДОПДО-размер минимального должностного оклада педагога дополнительного образования в соответствии с муниципальным правовым актом(доплата устанавливается на час внеурочной деятельности), Кч-количество часов внеурочной деятельности;

7.8. за ведение официального сайта образовательной организации –30 % от нового должностного оклада.

7.9. за ведение информационных баз данных в образовательной организации (КАИС ,РБД,РБДО, иные БД-до 30% от минимального должностного оклада;

7.10 за заполнение базы данных ЕГИССО – до 4000 рублей(в зависимости от численности обучающихся)

Численность	Компенсационная доплата
До 50 человек	500 рублей
51-100	1000 рублей
101-150	1500 рублей
151-200	2000 рублей
201-250	2500 рублей
251-300	3000 рублей
350-400	3500 рублей
401и более	4000 рублей

7.11. за наставничество-до 500 рублей в месяц;

7.12. за разъездной характер работы-определяется образовательной организацией согласно калькуляции затрат педагога до места обучения(филиала, структурного подразделения)

7.13 за организацию подвоза до 3000 рублей

7.14. за организацию питания-до 3000 рублей

7.15. **за организацию комплексной безопасности** в образовательной организации (антитеррористическая безопасность, ГО и ЧС, безопасность дорожного движения, пожарная безопасность и пр.- при отсутствии штатного сотрудника) – до 2000 рублей.

7.16. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

7.17. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7.18. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг (платные образовательные услуги), образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организации на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальными правовыми актами образовательной организации, трудовым договором.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации),

название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальными правовыми актами образовательной организации, трудовым договором.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в образовательной организации. Порядок исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) работников образовательных организаций Артинского городского округа (Приложение № 11)

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

6.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.10. В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательной организации:

1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

8) при наличии значительных достижений в прошедший период (квартал, полугодие, год)

7. Работодатель вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
ПОВЫШЕННЫЙ НА 25% РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ АРТИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ
ФУНКЦИИ ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ УПРАВЛЕНИЕМ
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ АРТИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, И В ИХ
ОБОСОБЛЕННЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ, РАСПОЛОЖЕННЫХ В
ПОСЕЛКАХ ГОРОДСКОГО ТИПА И СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, младший воспитатель, помощник воспитателя, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений образовательной организации (далее - структурные подразделения):
заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями;
старший мастер;
директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения;
заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;
заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);
начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской; начальник отдела;
главный диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик.
4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):
архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, техник по защите информации, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер по ремонту, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер по защите информации, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, менеджер по персоналу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт.
5. Должности медицинских и фармацевтических работников (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"):
инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, зубной врач, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной, врачи-специалисты.
6. Должности работников культуры, искусства и кинематографии:
заведующий костюмерной, репетитор по технике речи, аккомпаниатор, культурорганизатор; библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, звукооператор, аккомпаниатор-концертмейстер, художник-гример, художник по свету, художник-декоратор, художник-постановщик, художник-конструктор, художник-фотограф; главный балетмейстер, главный художник, режиссер-постановщик, главный дирижер, режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер), звукорежиссер, заведующий отделом (сектором) музея.

Приложение N 2
к положению «об оплате труда
МАОУ «Азигуловская СОШ»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Номер строки	Квалификационный уровень	Должности работников образования	Минимальный размер должностного оклада (рублей) <*>
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2	1 квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	8171
3	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
4	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	10 856
5	2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	10 856

Приложение N 3
к положению «об оплате труда
МАОУ «Азигуловская СОШ»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Рекомендуемый размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	13735
2	инструктор-методист; концертмейстер;	14 535

квалификационн ый уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	
3 квалификационн ый уровень	воспитатель; воспитатель группы продленного дня, мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	14 535
4 квалификационн ый уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15041

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом образовательной организации предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области. (Приложение № 8)

Приложение N 4
к положению «об оплате труда
МАОУ «Азигуловская СОШ»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Но мер стро ки	Квалификаци онный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальн ый размер должностного оклада (рублей) <*>
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2	1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской	16 343

		и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
3	2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства; заведующий архивом и другими структурными подразделениями муниципальной образовательной организации Артинского городского округа (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер	17 024
4	3 квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения муниципальной образовательной организации Артинского городского округа	20 427
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
6	2 квалификационный уровень	заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий бюро пропусков	9 818
7	3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	13 620

8	5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	13 620
9	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
10.	1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров (спецотдела); начальник отдела капитального строительства; начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	13 620
11.	2 квалификационный уровень	главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя муниципальной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя государственной организации): диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик	14 789
12.	3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения муниципальной образовательной организации Артинского городского округа	16 343

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом образовательной организации предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Министерством общего и профессионального образования Свердловской области. (Приложение № 8)

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"**

Н омер стро ки	Квалификаци онный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минималь ный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
2	1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию); делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; паспортист; статистик	9 818
3	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	10 215
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
5	1 квалификационный уровень	администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник; техник-программист; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; художник	9 818
6	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10 215
7	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная	10 867

		категория	
8	4 квалификационный уровень	механик; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	11 952
9	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
0. 1	1 квалификационный уровень	аналитик; экономист; бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инженер по защите информации; инженер по безопасности движения; инженер по охране окружающей среды (эколог); психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; менеджер по персоналу; сурдопереводчик; эксперт; юрисконсульт	12 267
1. 1	2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	13 136
2. 1	3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	14 158
3. 1	4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	15 279

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Наименование квалификационного разряда	Рекомендуемый размер оклада, рублей
1 квалификационный разряд	5 167
2 квалификационный разряд	5 741
3 квалификационный разряд	6 353
4 квалификационный разряд	7 027
5 квалификационный разряд	7 805
6 квалификационный разряд	8 640

Примечание. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 14 650 – 16 113 рублей.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; грузчик; кастелянша; лифтер; мойщик посуды; подсобный рабочий; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории	9 534
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	9 818
	оператор копировальных и множительных машин	9 818
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		

1 квалификационны й уровень	обувщик по ремонту обуви; оператор стиральных машин; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; тракторист	9 818
	киномеханик; маляр; парикмахер; швея	9 818
	машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; штукатур	9 818
	водитель автомобиля; повар, столяр	10 867
	электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	10 867
1 квалификационны й уровень	контролер технического состояния автотранспортных средств	13 620
2 квалификационны й уровень	слесарь-ремонтник; охранник	10 867

Приложение N 8
к положению «об оплате труда
работников MAOY «Азигуловская СОШ»

**ПОРЯДОК
ПОВЫШЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ
(КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
АРТИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ
ИЛИ ЗА СООТВЕТСТВИЕ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников MAOY «Азигуловская СОШ» (далее – образовательная организация), отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - **на 25 процентов;**

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - **на 20 процентов;**

3) работникам, указанным в пункте 3.5.6 Соглашения между Главой Артинского городского округа, Управлением образования Администрации Артинского городского округа и Артинской

районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 гг., - **на 20 процентов**;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - **на 10 процентов**.

3. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с [пунктом 2](#) настоящего Порядка.

4. Повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на 25 процентов работникам образовательных организаций, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательных организациях, обособленных структурных подразделениях образовательных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

5. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером образовательной организации педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Приложение N 9
к положению «об оплате труда
работников МАОУ «Азигуловская СОШ»

**ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ К ОКЛАДАМ (ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ),
СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ (КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
АРТИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА, ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ
В УСЛОВИЯХ, ОТЛИЧАЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

1. Настоящий Порядок применяется при установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) МАОУ «Азигуловская СОШ» (далее – образовательная организация), за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) образовательной организации (далее - работники) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

3. Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1) **15 - 30 процентов** - за работу в **общеобразовательных** учреждениях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный

размер доплат определяются руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, от категории обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

2) 15 - 20 процентов - за работу в общеобразовательных организациях для детей, нуждающихся в длительном лечении.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем муниципальной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), нуждающимися в длительном лечении, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

3) 15 процентов - за работу в образовательных организациях, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) классов, групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

4) 15 - 30 процентов - за работу в муниципальных центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи и муниципальных общеобразовательных организациях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем муниципальной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, с обучающимися, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе несовершеннолетними обучающимися, признанными в случае и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимися потерпевшими или свидетелями преступления, от степени и продолжительности общения с такими несовершеннолетними, от степени участия работника в социально значимой деятельности: оказание психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи несовершеннолетним, их родителям (законным представителям), педагогам, специалистам других государственных образовательных организаций;

5) 15 процентов - педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем государственного учреждения в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников;

б) **20 процентов** - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации, за исключением государственных общеобразовательных учреждений, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, государственных общеобразовательных учреждений для детей, нуждающихся в длительном лечении, государственных центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи и государственных общеобразовательных учреждений, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям;

7) 20 - 30 процентов - работникам образовательных организаций, осуществляющих отдых и оздоровление детей, за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, с обучающимися государственных специальных учебно-воспитательных учреждений для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, обучающимися в государственных общеобразовательных учреждениях (кадетских школах-интернатах), структурных подразделениях государственных профессиональных образовательных учреждений "кадетская школа-интернат", "общеобразовательные отделения с интернатом для девочек, находящихся в сложной жизненной ситуации".

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и конкретный размер доплат, определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения работников с указанными обучающимися (воспитанниками) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников.

4. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник", доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей по методической или наставнической деятельности, не входящих в должностные обязанности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - не менее 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - не менее 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется муниципальной образовательной организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

6. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. В случаях когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

8. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**ПОРЯДОК
ОТДЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
(КРОМЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ АРТИНСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителей) образовательных организаций Артинского городского округа (далее - работники, образовательные организации соответственно), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Порядок, размеры и условия стимулирующих выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

3. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Заслуженный", - не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный", - не более 50 процентов;

3) при наличии у тренеров-преподавателей (включая старших) званий:

кандидата в мастера спорта - не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России, гроссмейстера России - не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России международного класса - не менее 15 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастер спорта России международного класса - призера всероссийских соревнований - не менее 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

мастера спорта России международного класса - призера международных соревнований - не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы;

заслуженного мастера спорта России - не менее 30 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

4. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии **соответствия ученой степени или почетного звания профилю образовательной организации** или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю образовательной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного

представительного органа работников образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

5. Работникам муниципальных образовательных организаций, имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных организациях, по решению руководителя организации могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж **непрерывной работы** (выслугу лет):

от 5 до 10 лет - до 5 процентов;

свыше 10 лет - до 10 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

6. Тренерам-преподавателям (включая старших) могут быть установлены ежемесячные выплаты за интенсивность с учетом продолжительности этапов спортивной подготовки и групп по видам спорта, по которым они распределяются в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта (спортивные дисциплины), включенные в программу Олимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу Олимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта.

Конкретный размер ежемесячной выплаты определяется с учетом следующих критериев:

Номер строки	Этапы спортивной подготовки	Продолжительность этапов	Рекомендуемый размер выплаты по группам видов спорта	
			I группа	II группа
1	Начальная подготовка	до года	не менее 3%	не менее 3%
		свыше года	не менее 5%	не менее 5%
2	Этап спортивной специализации	начальная специализация	не менее 8%	не менее 6%
		углубленная специализация (Т-3, 4, 5)	не менее 15%	не менее 10%
3	Совершенствование спортивного мастерства	до года	не менее 20%	не менее 15%
		свыше года	не менее 25%	не менее 20%
4	Высшее спортивное мастерство	весь период	не менее 35%	не менее 30%

Конкретный размер ежемесячных выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы за интенсивность с учетом продолжительности этапов спортивной подготовки и групп по видам спорта устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных

ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательными организациями на оплату труда работников.

7. Стимулирующие выплаты работникам образовательных организаций не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8. Работникам образовательных организаций, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Приложение N 11
к положению «об оплате труда
работников МАОУ «Азигуловская СОШ»

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ (ВЫСЛУГИ ЛЕТ) РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ АРТИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам образовательных организаций Артинского городского округа (далее – образовательные организации).

2. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж непрерывной работы) является **трудовая книжка и (или) трудовой договор**.

3. При установлении работникам муниципальных образовательных организаций ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в сфере образования, молодежной политики и патриотического воспитания.

В случаях, предусмотренных настоящим порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам муниципальных образовательных организаций, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в:

–организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей, всех форм собственности (далее - организации);

–исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее - органы власти).

5. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

7. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях

учитывается работнику образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) **гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;**

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 N 1015 "Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий".

12. Под работой по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) 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; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

13. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю

организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

Приложение № 8
к коллективному договору на 2023-2026 годы
МАОУ «Азигуловская СОШ»

Положение о комиссии по стимулированию работников МАОУ «Азигуловская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Комиссия по стимулированию работников МАОУ «Азигуловская СОШ» (далее – комиссия по стимулированию) создается в образовательной организации с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам образовательной организации (далее - работники) стимулирующих выплат.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя МАОУ «Азигуловская СОШ» на основании решения комиссии по стимулированию.

2. Компетенция комиссии по стимулированию

В компетенцию комиссии по стимулированию входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику:

стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет);

премиальных выплат по итогам работы;

3. Права комиссии по стимулированию

Комиссия по стимулированию вправе:

принимать решения по каждому вопросу, входящему в ее компетенцию; запрашивать у работодателя материалы, необходимые для комиссией объективного решения.

4. Формирование, состав комиссии по стимулированию

4.1. Комиссия по стимулированию создается на основании Положения.

4.2. Решение о создании комиссии по стимулированию, ее персональный состав оформляются приказом руководителя образовательной организации.

4.3. Срок полномочий комиссии по стимулированию (не менее 1 года) определяется Положением о комиссии по стимулированию.

4.4. В случае увольнения из образовательной организации работника, являющегося членом комиссии по стимулированию, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии по стимулированию.

4.5. Комиссия по стимулированию избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

4.6. Руководитель организации не может являться председателем комиссии по стимулированию.

5. Основания принятия решений комиссией по стимулированию

5.1. При принятии решений комиссия по стимулированию руководствуется нормами действующего законодательства, положением о комиссии по стимулированию, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда

работников, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).

5.2. Комиссия по стимулированию принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей положением о комиссии по стимулированию и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6. Порядок работы комиссии по стимулированию

6.1. Комиссия по стимулированию организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание комиссии по стимулированию правомочно при участии в нем более половины ее членов.

6.3. Заседание комиссии по стимулированию ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

6.4. Секретарь комиссии по стимулированию ведет протокол заседания комиссии по стимулированию и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания.

6.5. Решения комиссии по стимулированию принимаются простым большинством голосов членов комиссии по стимулированию, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия по стимулированию определяет самостоятельно.

6.6. Комиссия по стимулированию вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.7. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены комиссией по стимулированию в сроки, установленные положением об оплате труда, о стимулировании (премировании).

6.8. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем, членами и секретарем комиссии по стимулированию.

6.9. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии по стимулированию.

7. Заключительные положения

6.10. Работодатель не вправе принуждать членов комиссии по стимулированию к принятию определенных решений.

6.11. Члены комиссии по стимулированию не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по стимулированию несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Положение о стимулировании работников МАОУ «Азигуловская СОШ»

1. Настоящее Положение о стимулировании МАОУ «Азигуловская СОШ» устанавливает размеры стимулирующего характера и условия их осуществления в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности.

2. Настоящее Положение о стимулировании работников МАОУ «Азигуловская СОШ» разработано на основании постановления Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. № 708-ПП (ред. от 21.07.2017), «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», постановлением Администрации Артинского городского округа от 19.05.2017 г. № 430 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Артинского городского округа», Положением об оплате труда работников МАОУ «Азигуловская СОШ», утвержденном приказом от ____ № ____.

Положение по стимулированию работников МАОУ «Азигуловская СОШ» вступает в силу с 1 января 2020 года.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат (при наличии экономии ФОТ).

4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ определяются на основании конкретных показателей (критериев) оценки эффективности труда, которые отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников. Критерии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным правовым актом образовательной организации и включаются в эффективные контракты с работниками.

6. Каждый работник ежемесячно, до 24 числа текущего месяца заполняет стимулирующие листы, отражающие конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда данного работника. Стимулирующие листы сдаются ответственному члену комиссии по стимулированию.

7. В течение 3-х дней (или до 27 числа каждого месяца) комиссия по стимулированию работников МАОУ «Азигуловская СОШ» осуществляет комплексную оценку выполнения критериев эффективности (показателей) работы всех работников образовательной организации.

8. Состав комиссии по стимулированию работников - не менее 5. Состав комиссии утверждается приказом директора МАОУ «Азигуловская СОШ». В состав комиссии входят не менее 2-х человек от администрации образовательной организации (в том числе представители структурных подразделений), не менее 2 – представителя профсоюзной организации, не менее 1 представитель – от коллектива (не член профсоюза). Члены комиссии обязаны добросовестно

осуществлять защиту интересов работников, а также справедливо и непредвзято осуществлять оценку деятельности каждого работника за каждый месяц.

9. Положение о комиссии по стимулированию работников принимается Общим собранием работников МАОУ «Азигуловская СОШ»

10. Решения комиссии по стимулированию оформляются протоколом. Ответственным за оформление протокола в образовательной организации является секретарь комиссии. В случае добавления или лишения баллов конкретного работника в протоколе указывается обоснование принятого решения.

На основании протокола стимулирующей комиссии оформляется приказ директора, в котором указывается сумма набранных баллов и размер стимулирования в денежном выражении в отношении каждого работника образовательной организации в текущем месяце. Приказ директора о стимулировании является основанием для начисления стимулирующих выплат. В отсутствие приказа директора о стимулировании работников начисление стимулирующих выплат работникам не производится.

11. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ не начисляются в случае непредставления в установленный срок листа стимулирования от работника.

В случае непредставления листа стимулирования в текущем месяце работник имеет право представить лист стимулирования в следующем месяце. Комиссия по стимулированию в данном случае обязана рассмотреть данный лист стимулирования и дать оценку работы сотрудника за указанный в листе период. Представление листов стимулирования в комиссию по стимулированию допускается не более чем за 2 месяца (текущий и предыдущий).

В случае наложения на работника в текущем месяце дисциплинарного взыскания решение о лишении стимулирующих выплат данного работника принимается комиссией по стимулированию образовательной организации по ходатайству руководителя. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности в обязательном порядке запрещается выплата работнику премиальных выплат.

12. К выплатам особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, имидж образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательной организации.

Конкретные показатели за интенсивность высокие результаты работы определяются образовательной организацией самостоятельно и фиксируются в приложениях к Положению о стимулировании работников образовательной организации.

13. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- выплаты за ученую степень доктора наук – 5000 рублей ежемесячно;
- выплаты за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей ежемесячно;
- выплаты за почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" – 5000 рублей ежемесячно;
- выплата за почетное звание «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования» - 2000 рублей ежемесячно;
- выплаты за качественное выполнение должностных обязанностей определяются образовательной организацией самостоятельно и фиксируются в приложениях к Положению о стимулировании работников образовательной организации.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

14. Выплата за стаж устанавливается работнику в целях поощрения опыта работы конкретного сотрудника образовательной организации.

Выплата за стаж рассчитывается по основному месту работы сотрудника:

- для работников административно-управленческого персонала (заместители руководителя, главный бухгалтер, заведующий столовой (шеф-повар), заведующий филиалом / структурным подразделением) – из расчета количества лет в руководящей должности, в образовательных организациях Артинского городского округа;

- для педагогических работников – из расчета стажа работы в системе образования;

- для специалистов (инспектор по кадрам, делопроизводитель, специалист по охране труда, бухгалтер, юрисконсульт, инженер-техник, инженер-программист, повар и прочие) – из расчета стажа работы по специальности, в образовательных организациях Артинского городского округа;

- для обслуживающего персонала - из расчета количества лет работы в образовательных организациях Артинского городского округа.

Выплата за стаж устанавливается в фиксированной сумме и рассчитывается следующим образом: 50 рублей за полный год работы в образовательной организации (2 года – 100 рублей, 3 года – 150 рублей и т.д.), но не более 1000 рублей (от 20 лет и более). Лишение стимулирующих выплат за стаж (при наличии дисциплинарных взысканий) не допускается.

15. В целях социальной защищенности работников образовательной организации и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда (при наличии экономии по фонду оплаты труда) по решению комиссии по стимулированию, выносимого по ходатайству руководителя образовательной организации, применяется единовременное премирование работников:

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере до одного должностного оклада;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере до одного должностного оклада;

3) при объявлении благодарности Министерства образования и молодежной политики Свердловской области – в размере до половины должностного оклада;

4) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики Свердловской области – в размере до половины должностного оклада;

5) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – в размере до одного должностного оклада;

6) в связи с празднованием Дня учителя – в размере до одного должностного оклада;

7) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – в размере до одного должностного оклада;

8) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - в размере до одного должностного оклада;

9) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - в размере до одного должностного оклада;

10) по итогам работы за месяц, квартал, год - в размере не менее 15% оклада в абсолютном размере или в процентном отношении от оклада, не зависимо от отработанного времени.

16. Расчет ежемесячного стимулирующего фонда осуществляется главным бухгалтером (бухгалтером) образовательной организацией согласно штатному расписанию. После определения распределяемого стимулирующего фонда в текущем месяце, рассчитывается стоимость 1 балла (по листам самооценки) по формуле:

$СтБ = РСФ / ОК$, где

СтБ – стоимость 1 балла

РСФ – распределяемый стимулирующий фонд

ОК - общее количество баллов заработанных по листам стимулирования всеми работниками (данной категории работников)

Стоимость одного балла указывается в приказе по стимулированию.

В приказе о стимулировании также указывается общее количество баллов, заработанных каждым работником образовательной организации, и стоимостное выражение стимулирующих выплат по каждому сотруднику.

При расчете РСФ для специалистов и обслуживающего персонала (по областному бюджету, категория – непедагогические работники) вычитаются также начисленные по приказу Управления образования стимулирующие выплаты руководителя образовательной организации.

17. Показатели и критерии стимулирования работников устанавливаются образовательной организацией самостоятельно, с учетом положений требований пункта 3.2. приказа.

Приложение № 1
к Положению о стимулировании
МАОУ «Азигуловская СОШ»

Показатели и критерии оценки эффективности труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе (УВР)

Показатели	Вес коэффициент показателя	Максимальный балл	М анн е работ ника	анн ые ком исс ни
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Качество реализации общеобразовательных программ по итогам четверти, полугодия, за год (по результатам АКР, ДКР, ОКР): • качество образования ниже среднерайонного показателя; • качество образования на уровне среднерайонного показателя • качество образования выше среднерайонного	0б 1б 2б	б	2	
2. Наличие выпускников, получивших аттестат с отличием. Наличие выпускников, получивших по результатам ЕГЭ 80 и более баллов - наличие высокобалльников по результатам ЕГЭ, ОГЭ (80 и более баллов) - наличие медалистов	1 б 2 б	б	2	
3. Наличие обучающихся, принимающих очное участие в региональных и всероссийских предметных олимпиадах • наличие победителей в региональных, всероссийских или международных конкурсах или олимпиадах (При наличии нескольких детей – баллы суммируются за каждого)	3 б	б	3	
4. Сопровождение учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях (очно) - участие и сопровождение педагогов ОО на муниципальном уровне - участие и сопровождение педагогов ОО на региональном уровне - собственное участие (При выполнении нескольких критериев – баллы суммируются за каждого)	1 б 2 б 2 б	б	2	
5. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б	б	4	

6. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 4 б	4 б		
За качество выполняемых работ				
7. Доля педагогических работников в образовательной организации, имеющих высшую и первую квалификационную категорию (от общего числа пед.работников): • до 50% • 50-80% • более 80%	0б 1б 2б	2 б		
8. Выполнение годового плана прохождения курсовой подготовки педагогов в <u>текущем месяце</u> • невыполнение плана • 100 % выполнение	0б 1б	1 б		
9. Регулярное (не реже 2х раз в месяц) обновление сайта ОО по образовательной деятельности	1б	1 б		
10. Результаты итоговой аттестации обучающихся: по результатам ОГЭ (Примечание: Показатель указывается по итогам предыдущего учебного года) - улучшение показателей сдачи ОГЭ (указывается %); - на уровне прошлого года; - результаты ОГЭ хуже прошлогодних.	2б 1б 0б	2 б		
11. Результаты итоговой аттестации обучающихся: по результатам ЕГЭ. (Примечание: Показатель указывается по итогам предыдущего учебного года) - улучшение показателей сдачи ЕГЭ (указывается %); - на уровне прошлого года; - результаты ЕГЭ хуже прошлогодних.	2б 1б 0б	2 б		
12. Отсутствие выпускников, не получивших документ об образовании установленного образца по итогам ГИА прошедшего учебного года (баллы устанавливаются по итогам сдачи ГИА на весь учебный год) - отсутствие - наличие (хотя бы 1)	2 б 0 б	2 б		
13. Высокий уровень подготовки, организации и проведения итоговой аттестации, обеспечение участия в процедуре ГИА9, ГИА11 общественных наблюдателей, членов и уполномоченных членов ГЭК, экспертов предметных подкомиссий, конфликтной комиссии • школа является пунктом проведения экзамена • наличие членов ГЭК в ОО • собственное участие в процедуре ГИА • наличие муниципальных экспертов в ОО • наличие организаторов • наличие общественных наблюдателей (примечание – баллы могут суммироваться) Баллы выставляются только за период итоговой аттестации	3 б 2 б 2 б. 1 б 1 б 1 б.	1 0 б		
14. Осуществление внутришкольного контроля, посещение и анализ уроков педагогов в текущем месяце - менее 2 - 3 и более	0б 1б	1 б		
15. Кураторство за молодыми специалистами (Указать какая работа проделана в текущем месяце)	2 б	2 б		
16. Разработка образовательных программ, рабочих программ,		2		

адаптированных программ, локальных правовых актов в текущем месяце. Функции контроля - разработка программ; - контрольная функция	2 б 1 б	б		
17. Подготовка и сопровождение педагогов в рамках аттестационных процессов в текущем месяце	1 б.	1 б.		
Всего:		4 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности:
«заместитель директора по воспитательной работе (ВР)», «педагог-организатор»**

Показатели	В есово й коэф фици ент показ ателя	акс има льн ый бал л	анн ые рабо тни ка	анн ые ком исси и
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Наличие обучающихся – призеров муниципальных конференций, конкурсов, соревнований физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, военно-патриотической направленности (указать кто и где принимал участие в текущем месяце). *Балл проставляется однократно, не суммируется	2 б	2 б		
2. Наличие обучающихся, принимающих очно участие в региональных и всероссийских предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и пр. • наличие победителей в региональных конкурсах или олимпиадах • наличие победителей во всероссийских или международных конкурсах или олимпиадах *Балл проставляется однократно, по наибольшему показателю, не суммируется	5 б. 8 б.	б		
3. Наличие учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях (очно) - участие и сопровождение педагогов ОО на муниципальном уровне - участие и сопровождение педагогов ОО на региональном уровне - собственное участие (При выполнении нескольких критериев – баллы суммируются за каждого)	1 б. 2 б. 2 б.	б		
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	4 б.	б.		
5. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	д о 4 б	б		
За качество выполняемых работ				
6. Динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН, ТКДНиЗП, ВШУ в текущем месяце: • снижение количества обучающихся • сохранение количества на том же уровне	2 б 1	б		

• увеличение количества обучающихся	б 0			
7. Проведение общественно полезных социальных акций (указать каких)	2 б	б		
8. Положительные публикации и сюжеты об образовательной организации в СМИ, на интернет- ресурсах (не свой сайт)	2 б	б		
9. Количество мероприятий с участием родителей: • 1-2 мероприятия • 3 и более	1 б 2 б	б		
10. Регулярное (не реже 2х раз в месяц) обновление сайта образовательной организации в части воспитательной работы	2 б	б		
11. Использование новых форм в проведении мероприятий (указать что именно)	1 б.	б.		
12. Разработка образовательных программ, программы дополнительного образования, локальных правовых актов в текущем месяце. Функции контроля - разработка программ; - контрольная функция	2 б 1 б	б.		
13. Охват детей дополнительным образованием в ОО - ниже 60 % -61 – 80 % - свыше 80 %	0 1 б. 2 б.	б.		
14. Работа школьного музея. Оформление экспозиций, соответствующих памятным и праздничным датам в РФ - контроль за музеем в текущем месяце - оформление экспозиций (Балл выставляется по наибольшему показателю)	0 ,5 б. 1 б.	б.		
15. Снижение количества учащихся, стоящих на ВШК - дети на внутришкольном контроле отсутствуют - понижение количества детей по сравнению с отчетным периодом - повышение количества детей по сравнению с отчетным периодом	2 б. 1 б. 0	б		
116. Выполнение целевых показателей в оздоровительной кампании по классу (ЛОЛ, санкур, загородные лагеря) – устанавливается на период оздоровительной кампании – для классных руководителей	2 б.	б.		
Всего:		0 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда заместителя заведующего
(для дошкольных образовательных организаций)**

Показатели	есов ой коэф	М		
		аксим альны й балл	анн ые рабо	анн ые ко

	фиц иент пока зате ля		тник а	ми сси и
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Наличие воспитанников – призеров муниципальных конкурсов, соревнований (указать кто и где принимал участие) *Балл проставляется однократно, не суммируется	б	б	4	
2. Наличие обучающихся, принимающих очное участие в региональных и всероссийских предметных олимпиадах • наличие победителей в региональных конкурсах или олимпиадах • наличие победителей во всероссийских или международных конкурсах или олимпиадах *Балл проставляется однократно, по наибольшему показателю, не суммируется	б. б.	б	8	
3. Наличие учителей, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях (очно) - участие и сопровождение педагогов ОО на муниципальном уровне - участие и сопровождение педагогов ОО на региональном уровне - собственное участие (При выполнении нескольких критериев – баллы суммируются за каждого)	б. б. б.	б	4	
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	б.	б.	4	
5. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	о 4 б	б	4	
За качество выполняемых работ				
6. Подготовка локальных правовых актов в текущем месяце	б	б	2	
7. Проведение общественно полезных социальных акций (указать каких)	б	б	2	
8. Положительные публикации и сюжеты об образовательной организации в СМИ, интернет-ресурсах (не на сайте)	б	б	2	
9. Количество мероприятий с участием родителей: • 1-2 мероприятия • 3 и более	б б	б	2	
10. Регулярное (не реже 2х раз в месяц) обновление сайта образовательной организации в части воспитательной работы	б	б	2	
11. Использование новых форм в проведении мероприятий (указать что именно)	б.	б.	1	
12. Разработка образовательных программ, рабочих программ, адаптированных программ, локальных правовых актов в текущем месяце. Функции контроля - разработка программ; - контрольная функция	б б	б	2	
13. Наличие платных образовательных услуг в ОО	б.	б.	2	
14. Подготовка и сопровождение педагогов в рамках аттестационных процессов в текущем месяце	б.	б.	1	
Всего:		0 б	4	

Показатели и критерии оценки эффективности труда заместителя директора по административно-хозяйственной работе (АХР)

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Аннотации	Алгоритмы
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Качественная подготовка ОО к новому учебному году (не ниже «хорошо» и «отлично» по оценке Управления образования). (Пункт является постоянным в течение года после приемки ОО)	3 б.	б.		
2. Привлечение внебюджетных средств для пополнения материально-технической базы ОО (выполнение работ своими силами) в текущем месяце (указать что)	3 б.	б.		
3. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (ГИБДД, Госпожнадзор, Ростехнадзор, Роспотребнадзор – в части АХР и др.) – при условии проведения проверок в текущем месяце	1 б.	0 б.		
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	4 б.	б.		
5. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	4 б.	б.		
За качество выполняемых работ				
6. Высокий уровень контроля за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием здания, оборудования, классов, учебных комнат, мастерских и других помещений (наличие плана контроля и 100% его выполнение в текущем месяце)	1 б.	б.		
7. Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели инвентаря ОУ; отсутствие фактов недостачи, кражи, порчи; проведение поквартальных инвентаризаций (критерий устанавливается на каждый квартал)	1 б.	б.		
8. Обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, отсутствие аварий	1 б.	б.		
9. Соблюдение и отслеживание лимитов топливно-энергетических и водных ресурсов	1 б.	б.		
10. Участие в проведении процедур торгов, работа с подрядчиками и поставщиками в текущем месяце	2 б.	б.		
11. Эффективная организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории в учреждении (указать виды работ)	1 б.	1 б.		
12. Высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ	2 б.	б.		
13. Своевременный контроль и исполнение заданий и поручений руководителя по вопросам административно – хозяйственной деятельности: - выполнение поручений руководителя - выполнение поручений в филиалах, структурных подразделениях - выполнение масштабных задач (Устанавливается по наибольшему критерию)	1 б. 2 б. 3 б.	б.		
14. Контроль за выполнением санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (нормы СанПиН).	1 б.	б.		
15. Своевременное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (указать кого, чем)	1 б.	б.		
16. Контроль за проведением инструктажей в текущем месяце	2 б.	б.		
17. Обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, техники безопасности и охраны труда в учреждении	1 б.	б.		
Всего:		0		

Показатели и критерии оценки эффективности труда главного бухгалтера

Показатели	В есово й коэфф ициен т показа теля	М аксим альны й балл	анны е сотр удни ка	аллы коми ссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Отсутствие замечаний по результатам проверок Финансового управления, Контрольно-счетного органа и иных контролирующих органов (показатель учитывается в течение квартала после проверки)	1 0 б.	1 0 б.		
2. Отсутствие неправомерных и нецелевых расходов по итогам годовой проверки исполнения бюджета в ОО (показатель учитывается в течение года после проверки)	5 б.	5 б.		
3. Отсутствие пеней, штрафов по итогам проверок ФНС, ФСС, ТМОФС, Пенсионного фонда РФ (показатель учитывается при наличии проверок)	3 б.	3 б.		
4. Качественное исполнение бюджета ОО по итогам собеседования в Управлении образования (отсутствие финансовых проблем в ОО, отсутствие дебиторской, кредиторской задолженности) – по итогам квартала (показатель учитывается в течение всего квартала)	3 б	3 б.		
5. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
6. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
7. Высокий уровень подготовки экономических расчетов	1 б.	1 б.		
8. Наличие актуальной учетной политики в образовательной организации	1 б.	1 б.		
9. Своевременная и полная подшивка документов по всем журналам за прошедший месяц, наличие всех подписей, оригиналов (не копий и сканов) первичных документов	1 б	1 б		
10. Своевременное изменение планов закупок, планов-графиков в текущем месяце	1 б	1 б		
11. Корректировка планов ФХД, бюджетных смет, штатных расписаний в текущем месяце. Своевременное выполнение «передвижек»	1 б	1 б.		
12. Работа с поставщиками (заключение договоров, доп.соглашений, составление актов сверок, актов выполненных работ в течение месяца)	2 б.	2 б.		
13. Своевременная оплата по договорам, муниципальным контрактам в текущем месяце	1 б.	1 б.		
14. Проведение процедур торгов в текущем месяце	2 б.	2 б.		
15. Своевременная (без задержек и ошибок) выплата работникам заработной платы в текущем месяце	1 б	1 б		
16. Высокая исполнительская дисциплина. Оперативное предоставление информации по запросу руководства школы	1 б.	1 б.		
17. Работа с сайтами bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, иными сайтами в текущем месяце	2 б.	2 б.		
18. Ведение претензионно-исковой работы с контрагентами в текущем месяце	1 б.	1 б.		
Всего:		4 0 б.		

Показатели и критерии оценки эффективности труда бухгалтера

Показатели	В есовой коэффи циент показат еля	акси маль ный балл	Д анные сотру дника	Б аллы комис сии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Отсутствие замечаний по результатам проверок Финансового управления, Контрольно-счетного органа и иных контролирующих органов (показатель учитывается в течение квартала после проверки)	5 б.	б.		
2. Отсутствие неправомерных и нецелевых расходов по итогам годовой проверки исполнения бюджета в ОО (показатель учитывается в течение года после проверки)	5 б.	б.		
3. Отсутствие пеней, штрафов по итогам проверок ФНС, ФСС, ТМОФС, Пенсионного фонда РФ (при наличии проверок)	5 б.	б.		
4. Качественное исполнение бюджета ОО по итогам собеседования в Управлении образования (отсутствие финансовых проблем в ОО, отсутствие дебиторской, кредиторской задолженности) – по итогам квартала.	5 б	б.		
5. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	б.		
6. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	д о 2 б	б		
За качество выполняемых работ				
7. Высокий уровень подготовки экономических расчетов	1 б.	б.		
8. Своевременная и полная подшивка документов по всем журналам за прошедший месяц, наличие всех подписей, оригиналов (не копий и сканов) первичных документов	2 б	б		
9. Изменение планов закупок, планов-графиков в текущем месяце	1 б	б		
10. Корректировка планов ФХД, бюджетных смет в текущем месяце	1 б	б.		
11. Работа с поставщиками (заключение договоров, доп.соглашений, составление актов сверок)	2 б.	б.		
12. Своевременная оплата по договорам, муниципальным контрактам в текущем месяце	1 б.	б.		
13. Проведение процедур торгов в текущем месяце	3 б.	б.		
14. Своевременная (без задержек и ошибок) выплата работникам заработной платы в текущем месяце	2 б	б		
15. Высокая исполнительская дисциплина. Оперативное предоставление информации по запросу руководства школы	1 б.	б.		
16. Работа с сайтами bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, иными сайтами в текущем месяце	2 б.	б.		
Всего:		0 б.		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Специалист по кадрам», «Инспектор по кадрам»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Аннотации	Аллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 4 б	б		
2. Отсутствие нарушений трудового и иного законодательства РФ в кадровой работе - по итогам проверок Управления образования, Госинспекции труда, профсоюзной организации и иных органов (заполняется при наличии проверок). * В случае положительного результата, балл устанавливается в течение года	7 б.	б.		
3. Отсутствие нарушений бюджетного законодательства и финансовой дисциплины, связанных с неверными оформлением кадровых документов – по итогам проверки Управления образования, Финансового управления, КСО, иных надзорных органов (заполняется при наличии проверок). *В случае положительного результата, балл устанавливается в течение года	5 б.	б.		
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	4 б.	б.		
За качество выполняемых работ				
5. Качественное составление трудовых договоров, дополнительных соглашений в текущем месяце	2 б	б		
6. Своевременное составление приказов, иных распорядительных документов. Качественное делопроизводство.	3 б	б		
7. Проверка состояния личных дел сотрудников в текущем месяце	2 б.	б.		
8. Ведение региональных и федеральных баз данных	2 б	б		
9. Ведение личных дел обучающихся / воспитанников (в текущем месяце)	2 б.	б.		
10. Организация и ведение работы по защите персональных данных (подготовка локальных, распорядительных, уведомительных и иных документов)	2 б.	б.		
11. Выполнение функций секретаря на заседаниях органов управления ОО	1 б.	б.		
12. Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения кадровой документации)	2 б	б		
13. Помощь руководителю в подборе кадров (при наличии вакансий) в текущем месяце	2 б	б		
14. Формирование дел в соответствии с Номенклатурой дел ОО, своевременная подготовка и сдача дел в архив (устанавливается при условии формирования дел в течение месяца)	1 б.	1 б.		
Всего:		0 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда заведующей столовой (шеф-повара)

Показатели	Весовой коэффициент	Максимальный	Аннотации	Аллы
------------	---------------------	--------------	-----------	------

	цент показа теля	балл	сотру дника	ком исс ии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Качественная подготовка пищеблока к новому учебному году (не ниже «хорошо» и «отлично» по оценке Управления образования). * В случае положительного результата, балл устанавливается в течение года	3 б.	3 б.		
2. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора) – при проведении проверок. *В случае положительного результата балл устанавливается в течение квартала	1 0 б.	1 0 б.		
3. Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	1 б	1 б		
4. Организация работы пищеблока на филиалы (структурные подразделения), контроль работы этих пищеблоков филиалов (структурных подразделений)	5 б	5 б		
5. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б.	4 б.		
6. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 4 б	4 б		
За качество выполняемых работ				
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллектива, детей и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи (при наличии проверок)	5 б	5 б		
8. Качественное и законодательно правильно организованное питание сотрудников и детей за счет внебюджетных средств	2 б.	2 б.		
9. Сохранность товарно-материальных ценностей столовой	1 б	1 б		
10. Своевременное обеспечение столовой качественными продовольственными товарами	2 б	2 б		
11. Эффективная и своевременная работа с бухгалтерией ОО, своевременная передача первичных документов, кассы и пр.	2 б.	2 б.		
12. Внедрение технологий приготовления блюд, основанных на принципах ХАССП	1 б	1 б		
13. Эстетическая подача блюд, ведение корпоративной спецодежды, оформление меню, украшение обеденного зала, стендов и т.п.	2 б	2 б		
Всего:		4 0 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Руководитель филиала», «Заведующий хозяйством» (завхоз),
«главный энергетик»**

Показатели	В	акси маль ный	анн ые согр	алл ы ко
	есовой коэфф ициен			

	т показ ателя	балл	удни ка	ми сси и
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Качественная подготовка ОО к новому учебному году (не ниже «хорошо» и «отлично» по оценке Управления образования)	5 б.	б.		
2. Привлечение внебюджетных средств для пополнения материально-технической базы ОО (выполнение работ своими силами) в текущем месяце	3 б.	б.		
3. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (ГИБДД, Госпожнадзор, Ростехнадзор, Роспотребнадзор – в части АХР и др.) – при проведении проверок в текущем месяце. * Балл устанавливается на месяц. При отсутствии проверок - 0	7 б.	б.		
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б.	б.		
5. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	д о 4 б	б		
За качество выполняемых работ				
6. Высокий уровень контроля за хозяйственным обслуживанием и техническим состоянием здания, оборудования, классов, учебных комнат, мастерских и других помещений	2 б	б		
7. Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели инвентаря ОУ; отсутствие фактов недостачи, кражи, порчи; проведение поквартальных инвентаризаций	1 б	б		
8. Обеспечение бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, отсутствие аварий	2 б	б		
9. Участие в проведении процедур торгов, работа с подрядчиками и поставщиками	2 б.	б.		
10. Эффективная организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории в учреждении	1 б	б		
11. Высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ	1 б	б		
12. Своевременный контроль и исполнение заданий и поручений руководителя по вопросам административно – хозяйственной деятельности: - выполнение поручений руководителя - выполнение поручений в филиалах, структурных подразделениях - выполнение масштабных задач (Устанавливается по наибольшему критерию)	1 б. 2 б. 3 б.	б		
13. Контроль за выполнением санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (нормы СанПиНа)	1 б	б		
14. Своевременное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (указать кого, чем)	1 б.	б.		
15. Контроль за проведением инструктажей в текущем месяце	1 б.	б.		
16. Обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, техники безопасности и охраны труда в учреждении	2 б	б		
17. Подготовка локальных правовых актов ОО в текущем месяце	2 б.	б.		
Всего:		0 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Повар», «Калькулятор», «Мойщик посуды», «Кухонный работник»**

Показатели	Вес овой коэффициент показателя	акси маль ный балл	Д анные сотруд ника	Б аллы комисс ии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Качественная подготовка пищеблока к новому учебному году (не ниже «хорошо» и «отлично» по оценке Управления образования) *В случае положительного результата, балл устанавливается в течение года	1 б.	б.		
2. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора) – при проведении проверок *В случае положительного результата, балл устанавливается в течение квартала	3 б.	б.		
3. Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	1б	б		
4. Работа пищеблока на филиал (структурное подразделение)	3 б	б		
5. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	2 б.	б.		
6. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 3 б	б		
За качество выполняемых работ				
7. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллектива и родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи	1 б	б		
8. Сохранность товарно-материальных ценностей столовой	2 б	б		
9. Внедрение технологий приготовления блюд, основанных на принципах ХАССП	1 б	б		
10. Организация творческого подхода в работе (эстетическая подача блюд, введение корпоративной спецодежды, оформление меню, украшение обеденного зала и т.д.)	1 б	б		
11. Экономия расходных материалов, электроэнергии, других ресурсов	1 б	б		
12. Своевременность выполнения работ (уборка и подготовка помещений к занятиям и режимным моментам и т.д.)	1 б	б		
Всего:		0 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Специалист по охране труда и технике безопасности»**

Показатели	Ве совой коэффиц иент показате ля	Ма ксималь ный балл	Д анные сотруд ника	Ба ллы комисси и
За интенсивность и высокие результаты работы				

1. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации (указать что)	до 4 б.	4 б.		
2. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (Управления образования, Администрации АГО, Госинспекции труда, Министерства образования СО и пр.) – при проведении проверок (* устанавливается на год)	5 б.	5 б.		
3. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
4. Заполнение журналов в текущем месяце	1 б.	1 б.		
5. Обеспечение организации периодических медицинских осмотров работников ОО в текущем месяце	1 б.	1 б.		
6. Своевременное обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (указать кого, чем)	2 б.	2 б.		
7. Проведение инструктажей в текущем месяце	2 б.	2 б.		
8. Проведение внутришкольного контроля в текущем месяце	2 б.	2 б.		
9. Исполнительская дисциплина. Оформление и своевременная отправка отчетов	3 б.	3 б.		
10. Проведение спец.оценки труда в текущем месяце	5 б.	5 б.		
11. Выполнение показателя – 100 % проведение спец.оценки условий труда в ОО (в т.ч. филиалах и структурных подразделениях)	2 б.	2 б.		
12. Разработка локальных правовых актов по ОТ в текущем месяце	4 б.	4 б.		
13. Своевременное и качественное формирование документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев в ОО в текущем месяце	2 б.	2 б.		
12. Выполнение соглашения ОО по охране труда в текущем месяце	1 б.	1 б.		
13. Проведение учебы сотрудников ОО по ОТ в текущем месяце со сдачей экзаменов и выдачей удостоверений	2 б.	2 б.		
Всего:		40 б.		

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Секретарь», «Делопроизводитель»,

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в	до 4 б.	4 б.		

текущем месяце				
2. Отсутствие нарушений трудового и иного законодательства РФ в делопроизводстве - по итогам проверок Управления образования, Госинспекции труда, профсоюзной организации (заполняется при наличии проверок). * Устанавливается на квартал	7 б.	7 б.		
3. Отсутствие нарушений бюджетного законодательства и финансовой дисциплины, связанные с неверными оформлением документов – по итогам проверки Управления образования, Финансового управления, КСО, профсоюзной организации, иных надзорных органов (заполняется при наличии проверок)	5 б.	5 б.		
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
5. Своевременное составление приказов, иных распорядительных документов	3 б.	3 б.		
6. Соблюдение культуры общения со всеми участниками образовательных отношений, отсутствие жалоб	2 б.	2 б.		
7. Ведение региональных и федеральных баз данных	4б.	4б.		
8. Ведение личных дел обучающихся / воспитанников (в текущем месяце)	2 б.	2 б.		
9. Проверка личных дел работников в текущем месяце	2 б.	2 б.		
10. Выполнение функций секретаря заседаний при работе органов управления ОО	2 б.	2 б.		
11. Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации)	5б.	5б.		
Всего:		40 б.		

Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Программист», «Инженер-программист», «Инженер-электроник», «Электроник», «Администратор сети»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце	до 4 б.	4 б.		
2. Подготовка творческих работ, презентаций в помощь педагогам и администрации ОО (указать	5 б.	5 б.		

конкурсов – на 1 месяц; * прилагается список учащихся с указанием дат и названий мероприятий * баллы не суммируются по количеству победителей				
3. Участие в муниципальных, межтерриториальных или областных соревнованиях, конкурсах: - в качестве тренера-преподавателя (в составе судейской бригады), члена жюри: муницип./ областной	2 б. / 3 б.	3		
4. Организация и проведение тестирования по выполнению нормативов и требований комплекса ГТО в текущем месяце	2 б.	2		
5. Организация открытых мероприятий совместно с родителями в текущем месяце	1 б.	1		
6. Организация поездок, экскурсий, походов, мероприятий в текущем месяце* *на основании приказа руководителя или заведующего филиалом (наличие)	2 б.	2		
7. Организация работы с детьми «группы риска» в текущем месяце (работа с ПМПК, органами профилактики) – указать что проделано *посещение семьи не входит	2 б.	2		
8. Личное выступление педагога по обмену опытом в текущем месяце (очное участие): - на школьном уровне - на муниципальном уровне - на областном уровне - на всероссийском уровне	1 б. 3 б. 4 б. 8 б.	8		
9. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б.	4		
10. Выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	д о 4 б.	4		
11. Участие педагога в ГИА (ОГЭ-9, ГИА-11, ГВЭ)-устанавливается на период май-июнь, сентябрь (3 месяца) - в качестве члена ГЭК - в качестве эксперта - в качестве организатора - в качестве технического специалиста - в качестве члена конфликтной комиссии	5 б. 4 б. 3 б. 2 б. 1 б.	5		
12. Участие в летней оздоровительной компании * устанавливается на год (август - май)	2 б.	2		
13. Наставничество (на основании приказа директора)	2	2		

				б.																									
<p>14. Наличие 100 % сдачи выпускников, сдававших предмет – из числа предметов, преподаваемых учителем (устанавливается на весь будущий год)*</p> <ul style="list-style-type: none"> - с первой попытки; - по итогам пересдач - ученики, получившие «неудовлетворительные» результаты. <p>* кроме детей с ОВЗ</p>				3 б. 1 б. 0	3																								
<p>15. Мониторинг качества образования по предмету – количество детей осваивающих предмет на «хорошо» и «отлично» (по итогам четверти) - устанавливается для учителей – «предметников» на 1 месяц: ноябрь, январь, апрель, июнь</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ате-гория</th> <th rowspan="2">Предметы</th> <th colspan="3">Качество образования</th> </tr> <tr> <th>до 30%</th> <th>1 – 50 %</th> <th>3 1% и выше</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>Математика, информатика, русский язык и литература, физика, химия</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Родной язык и родная литература, иностранные языки, история, обществознание, биология, география, начальные классы</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Музыка, технология, ИЗО, ОБЖ, физкультура и другие предметы</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>*выбираем только один предмет, где больше количество часов</p>				ате-гория	Предметы	Качество образования			до 30%	1 – 50 %	3 1% и выше		Математика, информатика, русский язык и литература, физика, химия	0	5	6		Родной язык и родная литература, иностранные языки, история, обществознание, биология, география, начальные классы	0	3	4		Музыка, технология, ИЗО, ОБЖ, физкультура и другие предметы	0	1	2	0 – 6 б.	6	
ате-гория	Предметы	Качество образования																											
		до 30%	1 – 50 %	3 1% и выше																									
	Математика, информатика, русский язык и литература, физика, химия	0	5	6																									
	Родной язык и родная литература, иностранные языки, история, обществознание, биология, география, начальные классы	0	3	4																									
	Музыка, технология, ИЗО, ОБЖ, физкультура и другие предметы	0	1	2																									
<p>16. Выбор выпускниками 9 или 11 классов – преподаваемого предмета – как предмета по выбору (устанавливается на период с марта по июнь), дополнительно устанавливается для учителей русского языка и математики (на год):</p> <ul style="list-style-type: none"> - до 5 человек - 6 и более человек 				1 б. 2 б.	2																								
<p>17. Результативность участие в сдаче норм ГТО</p> <ul style="list-style-type: none"> - увеличение показателей значков (по сравнению с прошлым годом) - показатели на том же уровне - количество значков и их качество хуже прошлогодних 				2 б. 1 б. 0 б.	2																								
<p>18. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес администрации школы, управления образования, министерства образования и т.д.</p>				1 б.	1																								
<p>19. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в ПДН и ТКДН (для учителей начальной школы и классных руководителей)</p> <ul style="list-style-type: none"> - дети на учете отсутствуют - понижение количества детей по сравнению с отчетным периодом - повышение количества детей по сравнению с отчетным периодом 				2 б. 1 б. 0	2																								

<p>20. Повышение квалификации через различные курсы и многодневные семинары</p> <ul style="list-style-type: none"> - заочные, дистанционные курсы - очные, очно-дистанционные * 1 раз на основании удостоверения, сертификата или приказа директора вне зависимости от количества часов - участие в работе РМО 							1 б.	5																																														
<p>21. Личное участие педагога в конкурсах*:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">Очное участие</th> <th colspan="3">Заочное участие</th> </tr> <tr> <th>Победители</th> <th>Призеры</th> <th>Участие</th> <th>Победители</th> <th>Призеры</th> <th>Участие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Всероссийский</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Областной</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Муниципальный</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Школьный</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>* победитель /призер на всероссийском уровне устанавливается на 4 месяца, на областном – на 3 месяца), но итоги заочных конкурсов – на 1 месяц; * прилагается список с указанием дат и названий мероприятий * баллы не суммируются по количеству конкурсов</p>											Очное участие			Заочное участие			Победители	Призеры	Участие	Победители	Призеры	Участие	Всероссийский	9	8	7	5	4	3	Областной	7	6	5	4	3	2	Муниципальный	5	4	3	3	2	1	Школьный	3	2	1	-	-	-	3 б.	2 б.	4 б.	1
	Очное участие			Заочное участие																																																		
	Победители	Призеры	Участие	Победители	Призеры	Участие																																																
Всероссийский	9	8	7	5	4	3																																																
Областной	7	6	5	4	3	2																																																
Муниципальный	5	4	3	3	2	1																																																
Школьный	3	2	1	-	-	-																																																
<p>22. Классные руководители (выполнение обязанностей, Устава школы)</p> <ul style="list-style-type: none"> - учащиеся в школьной форме*: менее 50% - 0 б., от 51 – 99% - 1 б., 100% - 2 б. * вне зависимости от физической культуры и спортивных секций - качественное проведение классных часов, участие класса в общешкольных мероприятиях, своевременность представленных отчетов, качество дежурства, отсутствие жалоб, отсутствие нарушений требований Устава, положений, отсутствие серьезных нарушений требований локальных актов* -*по итогам мониторинга дежурства, наблюдений администрации школы 							0 б.	1 б.	2 б.	0 б.	7																																											
Всего:										1	00 б.																																											

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности: «Заведующий библиотекой», «педагог-библиотекарь», «библиотекарь»**

Показатели	В	М	анн ые сотр удни ка	алл ы коми ссии
	есовой коэффи циент показат еля	аксим альны й балл		

За интенсивность и высокие результаты работы			
1. Работа педагога в нескольких зданиях, объектах образовательной организации (школе и филиале, школе и детском саду), разъездной характер работы	3 .	3 б.	
2. Читательская активность обучающихся (процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку): • 30-50% • 50-70 % • свыше 70%	1 б 2 б 3 б.	3 б	
3. Обзорные беседы по прочитанным книгам: • беседы не ведутся • ведутся единичные беседы • беседы ведутся регулярно	0 б 1 б 2 б	2 б	
4. Оформление тематической выставки в библиотеке	2 б	2 б	
5. Участие в подготовке обучающихся, учителей в школьных, муниципальных мероприятиях: • участие на школьном уровне • участие на муниципальном уровне	1 б 2 б	2 б	
6. Участие педагога (личное) в профессиональных конкурсах	2 б	2 б	
7. Организация и проведение конкурсов среди ученических коллективов в текущем месяце	3 б	3 б	
7. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б.	4 б.	
8. Организация безопасного поведения обучающихся во внеурочное время (дежурство в текущем месяце), проведение библиотечных уроков	2 б.	2 б.	
9. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	д о 4 б	4 б	
10. Участие педагога в ГИА-9, ГИА-11 - устанавливается на период май-июнь - в качестве эксперта - в качестве организатора - в качестве технического специалиста	4 б. 3 б. 2 б.	4 б.	
За качество выполняемых работ			
11. Внедрение ИКТ в библиотечную деятельность (ведение электронного каталога)	1 б	1 б	
12. Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в библиотеке	1 б	1 б	
13. Сохранение и пополнение материальной базы библиотеки в текущем месяце. Мониторинг учебной литературы	1 б.	1 б.	
14. Работа с издательствами, поставщиками в текущем месяце	1 б.	б.	
15. Работа по оцифровке учебной литературы в текущем месяце	2 б.	2 б.	
16. Сканирование документов для педагогов школы	1 б.	1 б.	
17. Пополнение странички библиотекаря в текущем месяце на сайте школы	1 б.	1 б.	
18. Взаимообмен учебниками с другими ОО (* при наличии показателя)	1	1	

устанавливается на год)	б.	б.		
Всего:		4		
		0 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда педагога-психолога

Показатели	В есовой коэфф ициент показат еля	Ма ксималь ный балл	Д анные п едагога	Б аллы комис сии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Работа педагога в нескольких зданиях, объектах образовательной организации (школе и филиале, школе и детском саду), разъездной характер работы	4 б.	4 б.		
2. Личное выступление педагога по обмену опытом в текущем месяце: - на муниципальном уровне; - на областном уровне	2 3	3 б.		
3. Получение заключений ПМПК в отношении детей, имеющих трудности в освоении образовательной программы, в текущем месяце. Активная работа с родителями	2 б	2 б		
4. Участие педагога в ГИА-9, ГИА-11 - устанавливается на период май-июнь - в качестве эксперта - в качестве организатора - в качестве технического специалиста	4 б. 3 б. 2 б.	4 б.		
5. Решение с помощью работы психолога внутренних проблем в коллективе, с родителями - в текущем месяце	2 б.	2 б.		
6. Организация поездок, экскурсий, походов, мероприятий в текущем месяце (личное участие)	2 б.	2 б.		
7. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
8. Организация безопасного поведения обучающихся во внеурочное время (дежурство в текущем месяце)	2 б.	2 б.		
9. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	д о 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
10. Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами в текущем месяце: - менее 25 % - 26-50 %	0 б.	2 б		

- свыше 50%	1 б. 2 б.			
11. Доля учащихся, охваченных программой предпрофильной подготовки и профессиональным самоопределением в старших классах • 50-79% • 80-100%	1 б. 2 б.	2б		
12. Динамика самостоятельного обращения детей к психологу в текущем месяце (указывать сколько): - снижение обращений, отсутствие обращений - на прежнем уровне; - рост числа обращений	0 1 2	2 б		
13. Динамика обращения родителей учащихся к психологу в текущем месяце (указывать сколько): - снижение обращений - на прежнем уровне; - рост числа обращений	0 1 2	2 б		
14. Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими занятиями: • до 40% • 40-60% • свыше 60%	0 б. 1 б. 2 б.	2б		
15. Ведение профилактической работы (беседы, игры, занятия и пр.) с детьми «группы риска» в текущем месяце, со слабоуспевающими детьми в целях их мотивации к учебе	1 б.	1 б.		
16. Участие в разработке индивидуального учебного плана, адаптированной образовательной программы для детей с ОВЗ	1 б.	1 б		
17. Участие педагога в школьных педагогических консилиумах в текущем месяце, в комиссии по урегулированию конфликта интересов	1 б.	1б.		
18. Тьюторское сопровождение детей с ОВЗ, детей - инвалидов	1 б.	1 б.		
19. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес классного руководителя, администрации школы, управление образования, министерство образования и т.д.	1 б.	1 б.		
20. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в ПДН и ТКДН - дети на учете отсутствуют - понижение количества детей по сравнению с отчетным периодом - повышение количества детей по сравнению с отчетным периодом - на том же уровне	2 б. 1 б. 0	2 б		

	0 б.			
Всего:		40 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
социального педагога**

Показатели	В есово й коэф фици ент показ ателя	акси маль ный балл	Д анные п едаго га	Б аллы комисс ии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Работа педагога в нескольких зданиях, объектах образовательной организации (школе и филиале, школе и детском саду), разъездной характер работы	4 б.	б.		
2. Личное выступление педагога по обмену опытом в текущем месяце: - на муниципальном уровне; - на областном уровне	2 3	б.		
3. Получение заключений ПМПК в отношении детей, имеющих трудности в освоении образовательной программы, в текущем месяце. Активная работа с родителями	2 б	б		
4. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б.	б.		
5. Организация поездок, экскурсий, походов, мероприятий в текущем месяце (личное участие)	2 б.	б.		
6. Организация безопасного поведения обучающихся во внеурочное время (дежурство в текущем месяце)	1 б.	б.		
7. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	д о 4 б	б		
8. Участие педагога в ГИА-9, ГИА-11 - устанавливается на период май-июнь - в качестве эксперта - в качестве организатора - в качестве технического специалиста	4 б. 3 б. 2 б.	б.		
За качество выполняемых работ				
9. Снижение количества учащихся, стоящих на ВШК - дети на внутришкольном контроле отсутствуют - понижение количества детей по сравнению с отчетным периодом - повышение количества детей по сравнению с отчетным периодом	2 б. 1 б. 0	б		
10. Вовлеченность 100 % детей группы риска в мероприятия в текущем месяце	1 б	б		
11. Охват кружковой деятельностью 100 % детей «группы				

риска» (если ниже – 0)	1 б.	б		
12. Активная работа по профилактике в период летней оздоровительной компании. 100 % оздоровление детей группы риска разными формами отдыха. Выполнение целевых показателей	2 б.	б.		
13. Работа с родителями в текущем месяце (указать проведенные мероприятия)	1 б.	б		
14. Профилактическая работа со слабоуспевающими детьми в текущем месяце	2 б.	б.		
15. Участие в разработке индивидуального учебного плана, адаптированной образовательной программы для детей с ОВЗ	1 б.	1 б		
16. Участие педагога в школьных педагогических консилиумах в текущем месяце, в комиссии по урегулированию конфликта интересов	1 б.	б.		
17. Тьюторское сопровождение детей с ОВЗ, детей - инвалидов	1 б.	б.		
18. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес классного руководителя, администрации школы, управления образования, министерство образования и т.д.	1 б.	б.		
19. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в ПДН и ТКДН - дети на учете отсутствуют - понижение количества детей по сравнению с отчетным периодом - повышение количества детей по сравнению с отчетным периодом - на том же уровне	2 б. 1 б. 0 0 б.	б		
20. Ежемесячное обновление стендов, наглядных пособий, выставок и иной образовательной среды в классе	1 б.	б.		
Всего:		0 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда старшего воспитателя

Показатели	Вес коэффициент показателя	акси маль ный балл	анны е едаго га	аллы коми ссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Работа педагога в нескольких зданиях, объектах образовательной организации (школе и филиале, школе и детском саду), разъездной характер работы	4 б.	б.		
2. Наличие <u>детей – победителей</u> и призеров в очных конкурсах , олимпиадах разных уровней и т.д. (Баллы могут суммироваться) - международные, федеральные конкурсы - победы на региональном / межтерриториальном уровне - победа на муниципальном уровне	5 б. 3 б. 2 б.	б.		
3. Наличие педагогов – победителей и призеров в муниципальных, региональных и федеральных очных конкурсах, соревнованиях и т.д. (Баллы могут суммироваться) - в муниципальных, межтерриториальном; - в региональных и федеральных	2 б. 3 б.	б.		

4. Сопровождение одаренных детей в текущем месяце	1 б.	б		
5. Личное выступление по обмену опытом в текущем месяце: - на муниципальном уровне: - на областном уровне	2 3	б.		
6. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, по комплектованию, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б.	б.		
7. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 4 б	б		
За качество выполняемых работ				
8. Средняя посещаемость детьми детского сада за период: - менее 70 % - 70-85 % - свыше 85 %	0б 1б 2б	б		
9. Применение здоровьесберегающих технологий (сопровождение подвижных игр, в том числе на свежем воздухе физкультминутки и т.д.)	1 б	б		
10. Высокий уровень обеспечения охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма)	2 б	б		
11. Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	2б	б		
12. Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями. Разработка адаптированных ОП	2б	б		
13. Организация (и участие) в текущем месяце спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятий, детских конкурсов и фестивалей	2б	б		
14. Участие детей на уровне ОО, муниципальном в конкурсах, олимпиадах в текущем месяце	1 б.	б		
15. Работа по взысканию дебиторской задолженности (отсутствие долгов по родительской плате)	2 б	б		
16. Проведение в текущем месяце совместных мероприятий для детей и их родителей	2б	б		
17. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей, администрации ОО, управление образования, министерство образования и т.д.	1 б.	б.		
18. Доля педагогических работников в образовательной организации, имеющих высшую и первую квалификационную категорию (от общего числа пед.работников): • до 50% • 50-80% • более 80%	0б 1б 2б	б		
Всего:		0 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности: «Воспитатель»**

Показатели	В есовой коэфф ициент показат еля	акси маль ный балл	анн ые едаг ога	алл ы ком исси и
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Наличие детей – победителей и призеров в муниципальных, региональных и федеральных очных конкурсах, олимпиадах и т.д. - победители в муниципальных конкурсах - победители в региональных и федеральных конкурсах	4 б. 5 б.	б.		
2. Личное участие педагога в конференциях, РМО, семинарах и пр. в текущем месяце: - на муниципальном уровне: - на областном уровне	2 3	б.		
3. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б.	б.		
4. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	д о 4 б	б		
За качество выполняемых работ				
5. Средняя посещаемость детьми в группе за месяц: - менее 70 % - 70-85 % - свыше 85 %	0 б 2 б 4 б	б		
6. Применение здоровьесберегающих технологий (проведение подвижных игр, в т.ч. на свежем воздухе физкультминутки и т.д.)	2 б	б		
7. Высокий уровень обеспечения охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма)	2 б	б		
8. Организация (и участие) в текущем месяце спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятий, детских конкурсов, олимпиадах и фестивалей (в том числе заочных) - участие - организация	1 б. 2 б	б		
8. Участие детей во внутренних, муниципальных конкурсах, олимпиадах в <u>текущем месяце</u> - уровень детского сада - муниципальный уровень - областной уровень	1 б. 2 б. 3 б.	б		
10. Работа с родителями по взысканию дебиторской задолженности (уменьшение долгов по родительской плате) по группе:	1	б		

- до 3000 рублей- общая задолженность - свыше 3000 рублей	б 0 б.			
11. Проведение в текущем месяце совместных мероприятий для детей и их родителей	2 б	б		
12. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес администрации ОО, управления образования, министерство образования и т.д.	1 б.	б.		
13. Разработка и реализация адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ (при наличии таких детей) в текущем месяце	1 б.	б.		
14. Сохранение и улучшение предметно-развивающей среды	2 б.	б.		
15. Эстетическое оформление группы, участка в текущем месяце	1 б.	б.		
16. Реализация программ дополнительного образования, платных образовательных услуг	2 б	б.		
Всего:		9 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Логопед»,
«Дефектолог»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Работа педагога в нескольких зданиях, объектах образовательной организации (школе и филиале, школе и детском саду), разъездной характер работы	5 б.	5 б.		
2. Наличие детей – победителей и призеров в муниципальных, региональных и федеральных очных конкурсах, олимпиадах и т.д. (подготовленных логопедом) - победители в муниципальных конкурсах - победители в региональных и федеральных конкурсах	2 б. 3 б.	3 б.		
3. Организация (и участие) в текущем месяце спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятий, детских конкурсов, олимпиадах и фестивалей (в том числе заочных) - участие - организация	1 б. 2б	2 б		
4. Личное участие педагога в конференциях, РМО, семинарах и пр. в текущем месяце: - на локальном уровне, уровне ОО - на муниципальном уровне: - на межтерриториальном уровне, зональном - на областном уровне	1 б. 2 3 4	4 б.		
5. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	4 б.	4 б.		
6. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 4 б	4 б		
7. Участие педагога в ГИА-9, ГИА-11 - устанавливается на период май-июнь - в качестве эксперта - в качестве организатора - в качестве технического специалиста	4 б. 3 б. 2 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
8. Увеличение охвата детей по сравнению с предыдущим отчетным периодом (сверх нормы) - увеличение отсутствует; - увеличение на 10 % - увеличение на 20 %	0 1 б. 2 б.	2 б.		
9. Положительная динамика по исправлению речи воспитанников (в соответствии с мониторингами)	2 б.	2 б.		
10. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес педагога,	1 б.	1 б.		

администрации школы, управление образования, министерство образования и т.д.				
11. Участие педагога в предоставлении платных образовательных услуг, программ дополнительного образования	3 б.	3 б.		
12. Индивидуальная работа с родителями в текущем месяце (указать с кем, что проведено)	2 б.	2 б.		
13. Помощь воспитателям в организации прогулок (для ДОУ)	1 б.	1 б.		
14. Участие в летней оздоровительной компании * устанавливается на год	2 б.	2 б.		
15. Ежемесячное обновление стендов, наглядных пособий, выставок и иной образовательной среды в классе	1 б.	1 б.		
Всего:		4 0 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Тьютор»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Работа педагога в нескольких зданиях, объектах образовательной организации (школе и филиале, школе и детском саду), разъездной характер работы	5 б.	5 б.		
2. Участие сопровождаемого ребенка в школьных (внутренних), муниципальных конкурсах и фестивалях, олимпиадах и пр. Помощь в подготовке - уровень образовательной организации - муниципальный уровень - областной уровень	2 б. 4 б. 6 б.	6 б.		
2. Личное участие педагога в конференциях, РМО, семинарах и пр. в текущем месяце	4	4 б.		
3. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	4 б.	4		
4. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 4 б	4 б		
За качество выполняемых работ				
5. Выявление и развитие в текущем месяце новых познавательных интересов, навыков (указать каких)	2 б.	2 б.		
6. Наличие у обучающегося положительных оценок по основным предметам (для школ, «хорошо» и «отлично» - по итогам четверти)	2 б.	2 б.		

7. Использование здоровьесберегающих технологий для обучающегося (проведение разминок, прогулки на свежем воздухе и пр.)	1 б.	1 б.		
8. Взаимодействие с родителями в текущем месяце. Отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога. Разработка памяток, индивидуальных письменных рекомендаций для родителей и обучающегося	2 б.	2 б.		
9. Реализация ребенку дополнительных образовательных программ (проведенных тьютором)	4 б.	4 б.		
10. Разработка (участие в разработке) индивидуального учебного плана в текущем месяце	2 б.	2 б.		
11. Помощь в участие ребенка в поездке, экскурсии, походе или в реализации иных форм внеурочной деятельности в текущем месяце	4 б.	4 б.		
Всего:		40 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Музыкальный руководитель», «инструктор по физической культуре»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Работа педагога в нескольких зданиях, объектах образовательной организации (школе и филиале, школе и детском саду), разъездной характер работы	5 б.	5 б.		
2. Наличие победителей среди обучающихся во Всероссийских и международных играх – конкурсах (в т.ч. заочных), а также в предметных олимпиадах (* Баллы не суммируются по количеству победителей)	2 б.	2 б.		
3. Результативное участие обучающихся в личных соревнованиях, конкурсах, интеллектуальных играх, олимпиадах: - первое место на муниципальном уровне; - 2,3 место на муниципальном уровне Баллы могут суммироваться	26 16	2 6		
4. Результативное участие обучающихся в командных соревнованиях, конкурсах, олимпиадах: - первое место на муниципальном уровне; - 2,3 место на муниципальном уровне * По количеству выездов, соревнований (не человек)	26 16	2 6		
5. Результативное участие обучающихся в соревнованиях, конкурсах, интеллектуальных играх, олимпиадах: - победитель /призер на межтерриториальном уровне; - участие на областном уровне; - победитель/призер на областном уровне - победитель / призер на федеральном уровне * Баллы могут суммироваться. При участии команды учитывается командный	26 / 1 б. 3 б 5б /4б 7 б.	7 6		

результат, в личном первенстве - индивидуальный				
6. Участие в муниципальных, межтерриториальных или областных соревнованиях, конкурсах: - в качестве тренера-преподавателя(в составе судейской бригады), члена жюри	2 б. (мун.) / 3 б. (обл.)	3 б		
7. Личное участие педагога в конференциях, РМО, семинарах и пр. в текущем месяце: - на муниципальном уровне: - на областном уровне	2 3	3 б.		
8. Организация и проведение тестирования по выполнению нормативов и требований комплекса ГТО в текущем месяце	2	2		
9. Общественная работа – работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	2 б.	2 б.		
10. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 2 б	2 б		
За качество выполняемых работ				
12. Использование новых подходов к проведению мероприятий (новые идеи, методы, формы)	1 б.	1 б.		
13. Эстетичное оформление зала в текущем месяце	1 б.	1 б.		
14 Подготовка к мероприятиям (шитье костюмов, изготовление наглядных пособий и пр.)	1 б.	1 б.		
15. Участие детей во внутренних, муниципальных конкурсах, соревнованиях в текущем месяце	1 б.	1 б		
16. Участие детей в региональных и всероссийских конкурсах, соревнованиях в текущем месяце	2 б.	2 б.		
17. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес педагога, администрации школы, управление образования, министерство образования и т.д.	1 б.	1 б.		
18. Средняя посещаемость детьми в ДОУ за месяц: - менее 70 % - 70-85 % - свыше 85 %	0б 1б 2б	2 б		
19. Помощь в организации прогулок воспитателям	1 б.	1 б.		
Всего:		40 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Педагог дополнительного образования», «тренер-преподаватель»

Показатели	Вес овой коэффициент показателя	Максимальный балл	Анн е едаго га	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Разъездной характер работы (при наличии филиалов)	5 б.	5 б.		
2. Наличие победителей и призеров среди обучающихся во всероссийских и международных играх, конкурсах, соревнованиях (очно) *Баллы могут суммироваться	5 б.	5 б		

3. Наличие детей –победителей и призеров в региональных, межтерриториальных и муниципальных очных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д. - победитель муниципального уровня - призер муниципального уровня - победитель областного / межтерриториального уровня - призер областного / межтерриториального уровня * Баллы могут суммироваться	3 б. 2 б. 1 б. 5 б. 3 б.	5 б.		
4. Организация поездок, экскурсий, походов в текущем месяце (личное участие)	2 б.	2 б.		
5. Работа педагога в летний, каникулярный период (июнь-август) *Балл устанавливается на весь год	4 б.	4 б.		
6. Представление опыта педагога на РМО, конференциях и иных мероприятиях	2 б.	2 б.		
7. Общественная работа –работа педагога в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б.	4 б.		
8. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 4 б	4 б		
За качество выполняемых работ				
9. Посещаемость в месяц: - свыше 90 % - 70-90 % - менее 70 % обучающихся	2 1 0	2 б.		
10. Использование новых форм и методов работы в текущем месяце (указать каких)	2 б.	2 б.		
11. Организация выставок ,презентаций работ учащихся в текущем месяце (выступления детей на муниципальных мероприятиях)	2 б.	2 б.		
12. Участие детей в локальных (внутри ОО), муниципальных конкурсах, олимпиадах в текущем месяце	1 б.	1 б		
13. Участие детей в региональных и всероссийских конкурсах, олимпиадах в текущем месяце	2 б.	2 б.		
Всего:		40 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности: «Методист»

Показатели	В есовой коэффи циент показат еля	М аксим альны й балл	анн ые сотр удни ка	алл ы коми ссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Участие в реализации приоритетных, инновационных программ на муниципальном и региональном уровне - муниципальные программы - региональные программы	2 б. 4 б.	4 б.		
2. Наличие публикаций пресс-релизов в периодических изданиях, информации на сайте, подготовка и выпуск материалов о мероприятиях, деятельности объединений в текущем месяце	2 б.	2 б.		
3. Личное участие в <u>подготовке обучающихся, учителей</u> на мероприятия (указать где): • участие на уровне ОО	16			

<ul style="list-style-type: none"> • участие на муниципальном уровне • на областной уровень • на федеральный уровень 	26 3 б 46 .	4 б		
4. Участие педагога в профессиональных конкурсах, выступление на форумах, пед.конференциях (указать) - на муниципальном уровне - на областном уровне	3 б 5 б.	5 б		
5. Участие педагога в аттестационных процессах в текущем месяце - на уровне муниципалитета - на уровне области	2 б. 3 б.	3 б.		
6. Организация и проведение конкурсов среди ученических коллективов в текущем месяце	3 б	3 б		
7. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)	4 б.	4 б.		
8. Организация безопасного поведения обучающихся во внеурочное время (дежурство в текущем месяце)	1 б.	1 б.		
9 Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 4 б	4 б		
За качество выполняемых работ				
11. Своевременная и качественная разработка и обновление документации, сопровождающей профессиональную деятельность (подготовка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений, аналитических и отчетных материалов и т.п.) в текущем месяце	2 б.	2 б.		
12. Качественная подготовка и проведение (личное) мероприятий различных уровней, связанных с уставной деятельностью учреждения	2 б.	2 б.		
13. Активное участие в работе комиссий, экспертных групп на уровне Управления образования; участие в разработке муниципальных проектов в текущем месяце	2 б.	2 б.		
14. Участие в экспертизе конкурсных материалов, в судействе соревнований, конкурсов	2 б	2 б.		
15. Работа педагога в летний, каникулярный период (июнь- август) *Балл устанавливается на весь год	2 б.	2 б.		
Всего:		4 0 б		

Показатели	В есовой коэффи циент показат еля	М аксим аль ный балл	Д анные пе дагог а	Б аллы комис сии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Посещаемость группы продленного дня (от списочного состава ГПД) в текущем месяце - менее 80 % воспитанников; - от 80 до 95 % - свыше 95 %	0 1 2	2 б		
3. Применение здоровьесберегающих технологий (проведение подвижных игр, в том числе на свежем воздухе физкультминутки и т.д.) – указать что	1 б	1 б		
4. Индивидуальные и групповые занятия по рекомендации классного руководителя со слабоуспевающими учениками - групповые занятия - индивидуальные	1 б. 2 б.	2 б		
5. Проведение учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и других мероприятий вне образовательного учреждения в текущем месяце (указать что)	2 б	2 б		
6. Разработка и реализация дополнительных образовательных программ	1 б.	1 б.		
7. Участие в родительских собраниях в текущем месяце	1 б.	1 б.		
8. Участие педагога в ГИА-9, ГИА-11 - устанавливается на период май-июнь - в качестве эксперта -в качестве организатора - в качестве технического специалиста	4 б. 3 б. 2 б.	4 б.		
9. Работа педагога в летний, каникулярный период (июнь- август) *Балл устанавливается на весь год	2 б.	2 б.		
10. Организация безопасного поведения обучающихся во внеурочное время (дежурство в текущем месяце)	2 б.	2 б.		
Всего:		20 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Сопровождающий по подвозу», «Воспитатель по подвозу», «Специалист по подвозу обучающихся»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Посещаемость детей школы (находящихся на подвозе) в текущем месяце - менее 80 % воспитанников; - от 80 до 95 % - свыше 95 %	0 1 2	2 б		
3. Соблюдение техники безопасности в поездке, правил оказания первой помощи (при необходимости)	2 б	2 б		
4. Соблюдение дисциплины в период поездок	1 б.	1		
5. Участие в выездах учащихся школы в выходные и праздничные дни	2 б.	2 б		
6. Обеспечение сохранности автобуса и содержание его в исправном состоянии. Отсутствие актов вандализма	2 б	2 б		
7. Участие педагога в ГИА-9, ГИА-11 - устанавливается на период май-июнь -в качестве организатора	3 б.	3 б.		
8. Работа педагога в летний, каникулярный период (июнь-август) *Балл устанавливается на весь год	2 б.	2 б.		
9. Организация безопасного поведения обучающихся во внеурочное время (участие в дежурстве по ОО в текущем месяце)	2 б.	2 б.		
Всего:		20 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
младшего воспитателя**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные педагога	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Помощь воспитателю в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам, навыкам самообслуживания	1 б	1 б		
3. Помощь воспитателю в проведении образовательной деятельности и участие в осуществлении воспитательных функций	2 б	2 б		
4. Помощь в одевании детей группы при подготовке к прогулке	1 б	1 б		
5. Участие в оформлении предметно-развивающей среды в группе, комфорта и уюта в текущем месяце	1 б	1 б		
6. Участие в благоустройстве территории, оформлении прогулочных участков, в проведении	2 б	2 б		

ремонтных работ. в текущем месяце				
7. Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников.	26	26		
8. Содержание рабочего места, спец. одежды в надлежащем санитарном состоянии	1 б	1 б		
9. Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей.	2 б	2 б		
10. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора) – при проведении проверок *В случае положительного результата, балл устанавливается в течение квартала	2 б.	2 б.		
11. Отсутствие обоснованных жалоб (устных, письменных) со стороны родителей в адрес педагога, администрации школы, управления образования, министерство образования и т.д.	2 б.	2 б.		
Всего:		20 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Водитель автобуса»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий в текущем месяце, отсутствие фактов привлечения водителя к административной ответственности (штрафов). Соблюдение скоростного режима	4 б	4 б.		
3. Точное соблюдение графика подвоза учащихся	2 б.	2 б.		
4. Своевременное и качественное прохождение техосмотра автобуса. Техническое сопровождение. Самостоятельное выполнение мелких ремонтных работ в текущем месяце	2 б	2 б		
5. Своевременное составление и предоставление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	1 б	1 б		
6. Соблюдение техники безопасности в поездке, оснащение автобуса средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	1 б	1 б		
7. Прохождение обучения по программе техминимума (устанавливается однократно, в месяц	2 б	2 б		

прохождения курсов)				
8. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	3 б	3 б		
9. Соблюдение эстетики и порядка в салоне автобуса, в гараже	1 б.	1 б.		
Всего:		20 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Тракторист», «Мастер производственного обучения»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 4 б.	4 б.		
2. Выполнение работ по привлечению внебюджетных средств, оказание платных образовательных услуг	5 б.	5 б.		
За качество выполняемых работ				
3. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий в текущем месяце, отсутствие фактов привлечения водителя к административной ответственности (штрафов)	4 б	4 б.		
4. Своевременное и качественное прохождение техосмотра трактора. Техническое сопровождение. Самостоятельное выполнение мелких ремонтных работ	2б	2б		
5. Своевременное составление и предоставление в бухгалтерию путевых листов и другой документации	1 б	1 б		
6. Соблюдение техники безопасности в поездке, оснащение трактора средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи	1 б	1 б		
7. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	3 б	3 б		
Всего:		20 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Лаборант»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Общественная работа – работа педагога в	4 б.	4 б.		

различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.)				
2. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (в качестве лаборанта!)	До 4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
3. Соблюдение техники безопасности при выполнении работ	4 б.	4 б.		
4. Чистота, аккуратность, соблюдения санитарно-эпидемиологических требований по выполнению работ	4 б.	4 б.		
5. Систематизация материалов в лаборантской в текущем месяце. Составление описей	4 б.	4 б.		
Всего:		20 б.		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Гардеробщик»**

Показатели	Вес овой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 5 б.	5 б.		
За качество выполняемых работ				
1. 2. Качественное ведение журналов регистрации посетителей, дежурства и иных. Отсутствие замечаний по стороны администрации	2 б.	2 б.		
2. 3. Отсутствие фактов краж, актов вандализма в гардеробе и на подведомственной территории в текущем месяце.	4	4 б.		
4. Отсутствие драк в гардеробе и на подведомственной территории в текущем месяце. Формирование культуры общения у учащихся	2 б.	2 б.		
3. 5. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии. Своевременный возврат оставленных вещей родителям учащихся.	5 б.	5 б.		
4. 6. Отсутствие жалоб на работу сотрудника со стороны участников образовательного процесса (администрации, педагогов, родителей)	2 б.	2 б.		
Всего:		20 б.		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Кладовщик»**

Показатели	Вес овой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Отсутствие замечаний и нарушений по	3	3		

итогах проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора, МЧС) – при проведении проверок *Устанавливается на квартал	б.	б.		
2. Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушением трудовой дисциплины	16	16		
3. Работа на филиал (структурное подразделение)	3 б	3 б		
4. Общественная работа – работа в различных комиссиях (профком, аттестационная комиссия, бракеражная комиссия, стимулирующая комиссия и т.д.) в текущем месяце	3 б.	3 б.		
5. Активная позиция работника – участие в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации в текущем месяце (указать что сделано)	до 3 б	3 б		
За качество выполняемых работ				
6. Эффективная работа с подрядчиками в текущем месяце (поиск поставщиков с наименьшими ценами, своевременное заключение договоров, отслеживание сроков хранения продуктов)	2 б.	2 б.		
7. Проведение инвентаризаций в текущем месяце	1 б.	1 б.		
8. Оперативная сдача первичной документации в бухгалтерию ОО (в течение 1 дня). Отсутствие жалоб со стороны администрации	1 б.	1 б.		
9. Качественная проверка поставляемой продукции. Выбор наилучшего соотношения цена-качество. Контроль за браком	2 б.	2 б.		
10. Отсутствие фактов отравлений в ОО в связи с некачественной поставкой продуктов. Соблюдение сроков хранения продуктов	1 б.	1 б.		
Всего:		20 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Вахтер», «Сторож»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Высокая организация охраны объектов учреждения	3 б.	3 б.		
3. Отсутствие фактов краж, незаконного проникновений в здания /на территорию в текущем месяце.	3 б	3 б		
4. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	3 б	3 б		
5. Ведение и содержание документации по	1 б	1 б		

дежурству в надлежащем порядке		б		
9. 6. Уборка территории учреждения в установленное время, чистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком – в текущем месяце	5б	5 б		
10. 7. Отсутствие жалоб на работу сотрудника со стороны участников образовательного процесса (администрации, педагогов, родителей)	1 б	1 б		
Всего:		20 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Прачка», «Оператор стиральных машин», «Кастелянша», «Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды», «Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды»

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 3 б.	3 б.		
2. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора, МЧС) – при проведении проверок *Устанавливается на квартал	5 б.	5 б.		
За качество выполняемых работ				
3. Оперативное выполнение работ по стирке	2 б.	2 б.		
4. Бережная стирка белья. Отсутствие фактов порчи имущества, белья	3 б.	3 б.		
5. Экономный расход хоз.товаров в текущем месяце	1 б.	1 б.		
6. Обеспечение соблюдения санитарно-эпидемиологических требований к рабочему месту, соблюдение порядка и чистоты	2 б.	2 б.		
7. Стирка ковров и паласов в ОО	3 б.	3 б.		
8. Помощь воспитателям в организации прогулок	1 б.	1 б.		
Всего:		20 б		

Показатели и критерии оценки эффективности труда по должности «Швея»,

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Оперативное выполнение работ по починке белья, спецодежды и прочее	2 б.	2 б.		
3. Пошив костюмов, штор и пр. в текущем месяце	4 б.	4 б.		
4. Экономный расход материала	2 б	2 б		

5. Помощь воспитателям в организации прогулок	2 б.	2 б.		
6. Помощь педагогам в оформлении спортивного и музыкального зала	2 б.	2 б.		
7. Помощь педагогам в оформлении уголков ряжения, предметно-развивающей среды в ДООУ в текущем месяце	4 б.	4 б.		
Всего:		2 0 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Слесарь-сантехник», «Плотник», «Электромонтер», «Оператор котельной»,
«Машинист-кочегар» (кочегар), «Грузчик»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	2 б.	2 б.		
3. Отсутствие поломок оборудования в текущем месяце	2б	2б		
4. Самостоятельное и своевременное устранение поломок оборудования, механизмов без привлечения бюджетных средств (в текущем месяце)	2б	2б		
5. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности, правил пожарной безопасности, охране труда	2 б	2 б		
6. Своевременная и качественная подготовка к отопительному сезону * устанавливается на год	2б	2б		
7. Соблюдение температурного режима в зданиях (для кочегара)	1 б.	1 б.		
8. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание его в исправном состоянии	1 б	1 б		
9. Соблюдение трудовой дисциплины	1 б	1б		
10. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора, МЧС) – при проведении проверок * Устанавливается на квартал	2 б.	2 б.		
11. Качественная подготовка ОО к новому учебному году (не ниже «хорошо» и «отлично» по оценке Управления образования) * Устанавливается на год	1 б.	1 б.		
Всего:		20 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Уборщица», «Уборщик служебных помещений»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Качественная уборка помещений	3 б.	3 б.		
3. Своевременное обеспечение туалетов хоз.средствами и туалетной бумагой	2б	2б		
4. Отсутствие жалоб на работу сотрудника со стороны участников образовательного процесса (администрации, педагогов, родителей)	1 б	1 б		
5. Прохождение обучения по санитарно-гигиенической подготовке в текущем месяце	3б	3б		
6. Самостоятельное выполнение ремонтных работ в текущем месяце	4 б.	4 б.		
7. Участие в подготовке ОО к НУГ (в текущем месяце)	1 б.	1 б.		
8. Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора, МЧС) – при проведении проверок *Устанавливается на квартал	2 б.	2 б.		
Всего:		20 б		

**Показатели и критерии оценки эффективности труда
по должности «Дворник», «Рабочий по обслуживанию здания»**

Показатели	Весовой коэффициент показателя	Максимальный балл	Данные сотрудника	Баллы комиссии
За интенсивность и высокие результаты работы				
1. Активное участие работника в общешкольных мероприятиях, выполнение ответственных поручений руководителя и администрации образовательной организации	до 4 б.	4 б.		
За качество выполняемых работ				
2. Качественная уборка прилегающей территории	3 б.	3 б.		
3. Отсутствие жалоб на работу сотрудника со стороны участников образовательного процесса (администрации, педагогов, родителей)	1 б	1 б		
4. Прохождение обучения по санитарно-гигиенической подготовке в текущем месяце	4 б	4 б		
5. Самостоятельное выполнение ремонтных работ в текущем месяце	5 б.	5 б.		

6. Участие в подготовке ОО к НУГ (в текущем месяце)	1 б.	1 б.		
7 Отсутствие замечаний и нарушений по итогам проверок контролирующих органов (в первую очередь Роспотребнадзора, МЧС) – при проведении проверок *Устанавливается на квартал	2 б.	2 б.		
Всего:		20 б		

1. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МАОУ «Азигуловская СОШ» на учебный год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года

№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601

«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, созданным в организации, осуществляющей образовательную деятельность, или, при ее отсутствии, с иным представительным органом работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, занимающих педагогические должности (далее – педагогические работники, образовательные организации).

2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки

2.1. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в образовательной организации создается комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия создается с целью:

обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательной организации учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году в случае изменения количества классов (групп) или часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.3. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода педагогических работников в отпуск для определения классов (групп) и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.4. Руководитель образовательной организации создает необходимые условия для работы Комиссии.

2.5. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объема учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

2.6. Формирование, состав Комиссии:

2.6.1. Комиссия создается на основании настоящего Положения.

2.6.2. Комиссия формируется в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

2.6.3. В состав Комиссии входят представители работодателя, назначаемые руководителем образовательной организации, представители работников образовательной организации, делегируемые профсоюзным комитетом образовательной организации (далее – профсоюзный комитет), представитель профсоюзного комитета.

2.6.4. Решение о создании Комиссии, ее персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя образовательной организации.

2.6.5. Председателем Комиссии является руководитель образовательной организации,

секретарем – один из членов Комиссии.

2.7. Порядок работы Комиссии:

2.7.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные работодателем сроки.

2.7.2. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

2.7.3. Заседание Комиссии правомочно при участии в нем более половины членов Комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.

2.7.4. Заседание Комиссии ведет председатель Комиссии.

2.7.5. Секретарь Комиссии ведет протокол заседания Комиссии и наряду с председателем Комиссии несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

2.7.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

2.7.7. Протокол заседания Комиссии должен быть прошит, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

2.7.8. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под роспись в день проведения комплектования.

2.7.9. На основании решения Комиссии руководитель образовательной организации издает приказ об установлении объема нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год и закреплении классов (групп), в которых будет проводиться изучение преподаваемых этими учителями предметов.

3. Условия и порядок распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год

3.1. Предварительное распределение учебной нагрузки, классов (групп) осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических объединений.

3.2. Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объема учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учетом решений методических объединений и личных заявлений педагогических работников на комплектование их на новый учебный год.

3.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. Установление объема учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

3.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп). Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

3.8. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска.

3.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за

ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем временно передается приказом руководителя образовательной организации для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

3.10. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

3.11. При возложении на педагогических работников, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

3.12. Учебная нагрузка педагогического работника может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

3.13. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у педагогических работников выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками предметов.

3.14. Учебная нагрузка педагогических работников общеобразовательных организаций (классов), осуществляющих обучение в очно-заочной форме, а также педагогических работников общеобразовательных организаций, ведущих занятия с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, определяется дважды в год к началу первого и началу второго учебных полугодий.

4. Заключительные положения

4.1. В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель образовательной организации сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Приложение № 11
к коллективному договору на 2024-2027 годы
МАОУ «Азигуловская СОШ»

Положение о системе наставничества педагогических работников в МАОУ «Азигуловская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации МАОУ «Азигуловская СОШ» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые

навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

1.3. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в муниципальных мероприятиях для молодых педагогов и их наставников принимает руководитель образовательной организации при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса.

1.4. Наставляемому педагогу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

содействие в выработке навыков профессионального поведения наставляемых, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

знакомство наставляемых с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора МАОУ «Азигуловская СОШ» образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора МАОУ «Азигуловская СОШ».

3.3. За выполнение работы по наставничеству наставнику на период ее выполнения устанавливается доплата, которая в обязательном порядке указывается в трудовом договоре с работником. Размер доплаты определяется в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Азигуловская СОШ».

3.4. Педагогический работник может быть назначен наставником двум и более наставляемым. В этом случае доплата за наставничество устанавливается не более чем в двойном размере.

3.5. Продолжительность рабочего времени, необходимого педагогу для выполнения работы по наставничеству, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «Азигуловская СОШ».

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами МАОУ «Азигуловская СОШ» при осуществлении наставнической деятельности;

находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым;

осуществлять включение молодого/начинающего специалиста

общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;

создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

систематически повышать свой профессиональный уровень;

обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью.

5.2. Обязанности наставляемого:

изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «Азигуловская СОШ»;

знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МАОУ «Азигуловская СОШ»;

выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

6.1. Формирование наставнических пар осуществляется по основным критериям:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе пары наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, утверждаются

Приказом директора МАОУ «Азигуловская СОШ».

7. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МАОУ «Азигуловская СОШ» и действует бессрочно.

Примерное положение о классном руководстве

Настоящее Примерное положение разработано на основе Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 03.02.2006 № 21 «Об утверждении методических рекомендаций об осуществлении функций классного руководителя педагогическими работниками государственных общеобразовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных общеобразовательных учреждений», Методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 12.05.2020 № ВБ-1011/08 «О методических рекомендациях»).

1. Общие положения

1.1. Классное руководство – особый вид дополнительной педагогической деятельности, которую педагогический работник принимает на себя добровольно при условии дополнительной оплаты и внесения соответствующих сведений в трудовой договор.

1.2. Осуществление классного руководства не связано с занимаемой педагогическим работником должностью и не входит в число его должностных обязанностей.

1.3. При осуществлении классного руководства воспитательные цели и задачи реализуются соответствующим педагогическим работником как в отношении каждого обучающегося класса (далее – обучающийся), так и в отношении класса как микросоциума в соответствии с рабочей программой воспитания и календарным планом воспитательной работы.

1.4. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, не является единственным субъектом воспитательной деятельности. Он на постоянной основе взаимодействует:

- с семьями обучающихся;
- с другими педагогическими работниками;
- с медицинским работником общеобразовательной организации; с социальными партнерами;
- с администрацией общеобразовательной организации.

2. Функции педагогического работника, осуществляющего классное руководство

2.1. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство:

проводит инструктажи обучающихся по технике безопасности, по правилам пожарной безопасности, дорожного движения, безопасного поведения на воде, безопасного поведения при проведении массовых мероприятий и т.д.;

проводит работу с обучающимися по формированию навыков безопасного поведения обучающихся в информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет» (далее – сеть Интернет);

своевременно информирует руководителя о несчастных случаях с обучающимися и о ситуациях, угрожающих их жизни и здоровью;

осуществляет работу по профилактике употребления обучающимися табака, алкоголя, наркотических и психоактивных веществ;

организует работу по формированию навыков здорового образа жизни (необходимость регулярных занятий физкультурой и спортом, формирования правильных пищевых привычек);

организует охват обучающихся горячим питанием; организует профориентационную деятельность обучающихся;

обеспечивает связь общеобразовательной организации с семьей, организует взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся в различных формах;

способствует своевременному выявлению обучающихся, имеющих проблемы в сфере межличностных отношений, в том числе с признаками девиантного и деструктивного поведения;

осуществляет контроль посещаемости обучающимися образовательной организации, мероприятий, проводимых в соответствии с рабочей программой воспитания и календарным планом воспитательной работы;

осуществляет взаимодействие с педагогическими работниками и администрацией общеобразовательной организации для координации работы, направленной на личностное развитие обучающихся, обеспечение их успешной учебной деятельности;

проводит мониторинг успеваемости обучающихся, участвует в работе по корректировке индивидуальных образовательных траекторий, в том числе одаренных обучающихся, обучающихся, испытывающих трудности в освоении образовательной программы;

организует и координирует ученическое самоуправление в классе;

своевременно вносит необходимую информацию в электронный или бумажный вариант классного журнала и дневников обучающихся;

составляет план воспитательной работы класса в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательной организации;

обеспечивает защиту прав и интересов обучающихся в пределах выполняемых им функций;

проводит работу в целях профилактики нарушения обучающимися дисциплины и норм поведения;

ведет учет занятости обучающихся во внеклассной, внеурочной деятельности, в системе дополнительного образования;

в случае необходимости составляет характеристики на обучающихся, участвует в составлении социального паспорта класса.

3. Права педагогического работника, осуществляющего классное руководство

3.1. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, имеет право запрашивать у медицинских работников, закрепленных за общеобразовательной организацией, и родителей необходимую информацию о состоянии здоровья обучающихся.

3.2. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство имеет право запрашивать у педагогических работников информацию об учебной деятельности и поведении обучающихся.

3.3. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство имеет право при необходимости инициировать проведение педагогических консилиумов, «малых педсоветов», приглашать родителей (законных представителей) обучающихся для решения проблем в обучении и воспитании.

3.4. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство имеет право повышать свою квалификацию в области педагогики и психологии, теории и методики воспитания, организации деятельности, связанной с классным руководством.

4. Ответственность педагогического работника, осуществляющего классное руководство

4.1. Педагогический работник, осуществляющий классное руководство, несет ответственность за обеспечение конфиденциальности персональных данных учащихся.

4.2. За невыполнение функций педагогический работник, осуществляющий классное руководство, быть подвергнут дисциплинарному взысканию (замечание, выговор) или отстранен от выполнения классного руководства.

5. Формы работы педагогического работника, осуществляющего классное руководство

5.1. В соответствии со своими функциями, с учетом рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы, педагогический работник, осуществляющий классное руководство, разрабатывает план воспитательной работы класса. Для реализации мероприятий плана педагогический работник, осуществляющий классное руководство, выбирает формы работы с учетом культурных, возрастных, гендерных и индивидуальных особенностей обучающихся:

коллективные: еженедельные тематические классные часы (в том числе с приглашением социальных партнеров), конкурсы, спектакли, концерты, слеты, соревнования, туристические походы, игры, флешмобы, экскурсии, ведение блога педагога в сети «Интернет»;

индивидуальные: изучение аккаунтов социальных сетей обучающихся, организация индивидуальных консультаций и психологической помощи обучающимся, их психолого-педагогического сопровождения, индивидуальные беседы, организация взаимодействия родителей (законных представителей) с социальным педагогом, психолого-педагогической службой общеобразовательной организации, посещение обучающихся на дому (ознакомительное, далее – при необходимости) с согласия проживающих в данном помещении на законных основаниях граждан (родителей (законных представителей) обучающихся) в соответствии со статьей 25 Конституции Российской Федерации;

групповые: организация работы творческих групп, детских объединений, волонтерских отрядов, медиасообществ и т. д.

5.2. План является основным документом педагогического работника, осуществляющего классное руководство, и разрабатывается в соответствии с локальными актами образовательной организации.

6. Установление доплаты за осуществление классного руководства

6.1. За выполнение педагогическим работником с его согласия функций классного руководства педагогическому работнику устанавливается компенсационная доплата за увеличение объема работы.

6.2. В Положении о стимулирующих выплатах общеобразовательной организации могут быть предусмотрены показатели эффективности деятельности педагогического работника, осуществляющего классное руководство, за выполнение которых дополнительно к компенсационной доплате устанавливаются также стимулирующие выплаты.

6.3. Размеры доплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства и порядок ее установления определяются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом общеобразовательной организации, утверждаемым руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с рекомендациями регионального (муниципального) отраслевого соглашения.

6.4. При возложении на педагогического работника функций классного руководства, как правило, обеспечивается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

6.5. Осуществление классного руководства и доплата за выполнение этих функций устанавливаются педагогическому работнику дополнительным соглашением к трудовому договору при распределении учебной нагрузки (тарификации) на весь учебный год (с 1 сентября по 31 августа).

6.6. В отдельных случаях на педагогического работника может быть возложено осуществление классного руководства в нескольких классах.

6.7. Доплата за осуществление классного руководства выплачивается в установленном размере, в том числе во время каникул и периодов отмены занятий по эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям.

Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4, пунктом 3.5.5 настоящего Соглашения
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности); учитель
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, спортивной секции, направления дополнительной работы и профиля работы)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Старший методист	Методист

Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания

<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>
<p>Учитель (трудовое обучение, технология) преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>

<p>Преподаватель профессиональной образовательной организации</p>	<p>Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации</p>
<p>Учитель общеобразовательной организации</p>	<p>Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации</p>
<p>Учитель-дефектолог; учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

**Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников
MAOY «Азигуловская СОШ»,
осуществляющих образовательную деятельность**

1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – образовательная организация), применяется при оплате:

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

2) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

3) при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно- методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

4) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

5) при оплате преподавателей профессиональных образовательных организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное 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 профессиональных образовательных организаций - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

4. Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной образовательной организации, могут по соглашению сторон привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, воспитанниками, студентами высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением почасовой оплаты труда.

**Соглашение по охране труда
между администрацией и профсоюзным комитетом
МАОУ «Азигуловская СОШ»**

Администрация МАОУ «Азигуловская СОШ» в лице директора Валиева Р.М.
и профсоюзный комитет в лице председателя профкома Гимазовой С.Р.

заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024-2027 годов будут выполнены следующие мероприятия по охране труда:

№ п.п	Мероприятия	К ол-во	Стои мость, руб.	Срок выполне ния	Ответ ствен ный
1	2	3	4	5	6
Организационные мероприятия					
1	Обучение и проверка знаний по 40-часовой программе. (руководитель, заместители руководителя, ответственный за охрану труда, члены совместной комиссии по ОТ, уполномоченный профсоюзной организации по ОТ).	5	12 000	Март 2024	Ответ ственный за ОТ
2	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	05 1	-	Май 2024	Ответ ственный за ОТ
3	Ежегодное обучение водителей (20ч.)	2	1 600	Июнь 2024	Ответ ственный за ОТ
4	Обучение антитеррористической защищенности (72ч.)	5	10 000	Апрель 2024	Ответ ственный за ОТ
5	Создание локальных нормативных актов, регламентирующих работу ОУ по ОТ.	-	-	Сентябрь (ежегодно)	Дирек тор, ответс твенный за ОТ
6	Проверка знаний по ОТ и	-	-	В	Ответ

	ТБ у обслуживающего персонала и работников, впервые принятых на работу.			течение всего периода	ответственный за ОТ
7	Организация и проведение инструктажей по ОТ и ТБ среди педагогических работников, для работников школьной столовой, для технических работников.	-	-	Апрель, сентябрь, (ежегодно)	Ответственный за ОТ
8	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.	2	-	Декабрь, июнь (ежегодно)	Директор, председатель ППО
9	Корректировка перечней видов работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: ✓ право на дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда; ✓ бесплатная выдача по действующим нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты; ✓ бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов; ✓ компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; бесплатная выдача мыла, других смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с нормативами.	-	-	Апрель 2024	Ответственный за ОТ (по результатам спецоценки условий труда)
Технические мероприятия					
1	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений.	1	-	Август (ежегодно)	Комиссия ОО
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1	Предварительные и периодические медосмотры работников.	9	37000	В течение 2024 года, по графику	Директор, ответственный за ОТ
		3	9 0 38000	В течение 2025года, по графику	
		3	9 0 39000	В течение 2026 года, по	

				графику	
2	Санитарно-гигиеническое обучение.	3 0 3 0 3 0	9 000 10 00 0 11 000	Май 2024 Май 2025 Май 2026	Зав. столовой, заведующи е,
3	Приобретение лекарственных препаратов.	П о потреб ности	5 000 5 000 5 000	Август 2024 Август 2025 Август 2026	Дирек тор, завхоз
4	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с Федеральным законом «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»	1 05	-	Согласн о графика	Меди цинский работник ОВП
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
1	Выдача спецодежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.	с огласн о у станов- ленны м нормам	15 00 0 15 00 0 17 000	В течение 2024 года В течение 2025 года В течение 2026 года	Завхо з, шеф повар
2	Обеспечение работников ОУ мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами.	с огласн о у станов- ленны м нормам	11 00 0 12 00 0 13 000	В течение 2024 года В течение 2025 года В течение 2026 года	Завхо з

**Перечень
профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой
дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов
средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии
с типовыми нормами
Дошкольные образовательные организации**

	Наименование должности (виды выполняемой работы)	Основание выдачи (пункт типовых норм)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Воспитатель	Пункт 3.1.9. санитарных правил СП 2.4.3648-20	Санитарная одежда (Халат светлых тонов)	2шт.
2	Шеф-повар; Повар; Помощник повара;	Пункт 3594 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 1 шт.
3	Кухонный рабочий	Пункт 1776 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1

				шт.
4	Помощни к воспитателя Младший воспитатель (при выполнении функций помощника воспитателя)	Пункт 3.1.9. санитарных правил СП 2.4.3648-20 Пункт 3677 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Санитарная одежда (Халат светлых тонов) Фартук Колпак или косынка для надевания во время раздачи пищи Фартук для мытья посуды Халат для уборки помещений Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
4	Дворник	Пункт 997 Приложения 1 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных	

В соответствии с пунктом 18 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» в случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в положениях Единых типовых норм выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника либо если уровень защиты, обеспечиваемый предлагаемым данными положениями набором СИЗ, не соответствует имеющимся на рабочих местах вредным и (или) опасным производственным факторам и опасностям, выявленным при проведении специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) и оценки профессиональных рисков (далее – ОПР), работодатель при разработке Норм должен руководствоваться всеми положениями Единых типовых норм, результатами СОУТ и ОПР, правилами по охране труда, паспортами безопасности при

работе с конкретными химическими веществами и иными документами, содержащими информацию о необходимости применения СИЗ.

В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в Единых типовых нормах выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника, работодатель при разработке Норм может руководствоваться наименованиями профессий (должностей) и соответствующими им характеристиками, указанными в соответствующих положениях профессиональных стандартов, а в случае их отсутствия в квалификационных справочниках.