

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022, 2023, 2024 год
(с 01.02.2022 по 01.02.2024)

От работодателя:
Директор
Муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа № 3 г. Ершова Саратовской области»
А.В. Широкова

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального образовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная
школа № 3 г. Ершова Саратовской области»
Е.В. Воронкова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № 1119/202-РД от «3» 02 2022 г.

Руководитель органа по труду

(должность, Ф.И.О.)

МП

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива
Протокол №7 от «01» февраля 2022 года

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

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

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

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

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

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» Широковой Антонины Викентьевны и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя – Воронковой Елены Викторовны), действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

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

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

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

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2022 -2024 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом

образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

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

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.),

определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

-если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления;

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

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

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

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

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

Директор школы обязан обеспечить «дистанционного работника» необходимым оборудованием.

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

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

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.17. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;

- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Начало работы 1 смены 8.00, второй смены 13.10.

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

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

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

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

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

3.5. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

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

-осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях

информационно-коммуникационных технологий, не допускать дублирования ведения электронных и бумажных журналов.

3.7. Конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчёты об их выполнении являются рабочим инструментарием учителя, и не являются материалом для отчетов перед администрацией.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.9. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

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

Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (Приложение № 3). К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда - 7 кал. дней;
- за ненормированный рабочий день - 3 кал. дня;
- за особый характер работы - 5 кал. дней.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для

работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

За счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

3.21. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- на рождение ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 3 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 5 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;

-членам профкома -3 календарных дня

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

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

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

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 3 календарных дня;
- при праздновании свадьбы детей – 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня.

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

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

3.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в _ Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №4 к настоящему коллективному договору.

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

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

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

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет от 70% до 80 % от ФОТ, стимулирующая – от 20% до 30%.

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

4.6. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс и остальными работниками организации соответственно: от 70 до 90 % и от 10 до 30 %

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

а) оклада, зависящего от:

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

- б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- в) дополнительных выплат в целях неуминьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;
- г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

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

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

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

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

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

«Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников», принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем организации. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

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

Руководитель обязуется:

4.11. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 7,22.

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

4.12. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников оплачивать сверх МРОТ.

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

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

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

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

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

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

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть

уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

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

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

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

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

За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, в соответствии с фактически отработанным временем в полном объеме 100%, для не педагогического персонала в соответствии с фактически отработанным временем в полном объеме, пропорционально МРОТ.

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.29. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (см. Приложение №7).

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

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

4.32. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.33. Штаты учреждения формируются в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2.Работодатель обязуется:

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

5.2.2. осуществлять социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;

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

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

5.2.5. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

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

5.2.7. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя)

5.2.8.выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию и прекращению трудовой деятельности;

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

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

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования, один раз в учебном году

работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда

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

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

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

5.5. Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего образования в 2011 и последующих годах, в соответствии с Законом Саратовской области от 3 августа 2011 г. № 96 –ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области», предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении является основным местом их работы. Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 40 000 рублей, за второй год работы – 35 000 рублей, за третий год работы – 30 000 рублей.

5.6. Установить согласно Закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный

учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:

медалью К.Д.Ушинского;

медалью Л.С. Выготского;

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

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

ведомственным знаком отличия "Отличник просвещения";

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

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

5.7. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

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

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

5.7.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить

имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

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

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

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

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

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение № 8) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 9).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.21. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

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

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

- 8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.
- 8.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.7. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.
- 8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 8.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 8.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 8.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников организации. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.
- 8.14. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.
- 8.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.
- 8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.
- 8.17. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.
- 8.18. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 8.19. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.
- 8.20. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.
- 8.21. Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

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

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

8.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

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

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

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

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

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

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

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

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «1» февраля 2022 года.

От работодателя:

Директор

_____ Широкова А.В.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«01» февраля 2022_г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Воронкова Е.В.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«01» февраля 2022_г.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Кодекс профессиональной этики педагога.
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
4. Положение об оплате труда работников
5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.
6. Положение о премировании
7. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.
8. Соглашение по охране труда.
9. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.

**Приложение №1
к коллективному договору**

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 г. ЕРШОВА САРАТОВСКОЙ
ОБЛАСТИ»**

1. Общие положения

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

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

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

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

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

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

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

-принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

-в соответствии со статьей 331.1 ТК РФ, наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса, работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

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

3. Основные права и обязанности работника образовательной организации.

Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных, муниципальных организаций и организаций РФ;
- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

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

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

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

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

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

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

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

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

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

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

санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами образовательной организации.

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

4.1.5.В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательной организации обязана вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу согласно Приказу Минтруда России от 19.05.2021 г. №320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»

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

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

Трудовые книжки руководителей образовательных организаций хранятся в органах управления образованием.

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

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

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2.Перевод на другую работу.

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

4.2.2.При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому

работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.(п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

4.3.Прекращение трудового договора.

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

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

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

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

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

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

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха.

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

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

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

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

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

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

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

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации;

- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

- по взаимному согласию сторон;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4.3. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило,

не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого

трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

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

6. Поощрения за успехи в работе

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

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

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

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

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

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

7.Трудовая дисциплина

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

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

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

-замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнения обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается производство по уголовному делу.

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

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

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

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

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

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

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

8. Техника безопасности и производственная санитария

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

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

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

Приложение №2 **к коллективному договору**

Кодекс профессиональной этики педагога

Глава I. Общие положения

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

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

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

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

4. Кодекс распространяется на всех педагогов образовательной организации.

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

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

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

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

Глава II. Основные нормы поведения педагога

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Педагог дорожит своей репутацией.

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

Глава III. Взаимоотношения педагога с другими лицами

1. Общение педагога с учениками

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Общение между педагогами

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Взаимоотношения с администрацией

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Отношения с родителями и опекунами учеников

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

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

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

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

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

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

5. Взаимоотношения с обществом

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

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

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

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

5.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Приложение №3 к коллективному договору

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

должность	Продолжительность дополнительного отпуска (количество календарных дней)
Заместители директора	3

**Приложение №4
к коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 г. ЕРШОВА САРАТОВСКОЙ
ОБЛАСТИ»**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», действующими нормативными актами Правительства Саратовской области по вопросам оплаты труда и действующими нормативными актами Администрации

Ершовского муниципального района Саратовской области по вопросам оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ершовского муниципального района» и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области», далее образовательное учреждение за счет средств бюджета и иных источников, установления размера оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.3. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (повышение окладов (ставок) и доплаты за вредные, опасные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, замену уходящих в отпуск, доплата за совмещение профессий) и стимулирующие выплаты (доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3г. Ершова Саратовской области»

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, исходя из:

- утвержденного норматива;
- количества обучающихся в учреждении;
- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;
- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования учреждения.

2.2. Образовательное учреждение с учетом ограничений, установленных учредителем, определяет в общем объеме средств долю материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями и заработной платы работников образовательного учреждения.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

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

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и др.);

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

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

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

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

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

2.7. Образовательное учреждение самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

$$\Phi OT_{n.n.} = \Phi OT_o \times n.n.,$$

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

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

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

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

Объем специальной части определяется по формуле

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{п.п.} \times c,$$

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

3.2. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в **приложении № 1**.

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

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

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

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$) и порядок распределения $\Phi OT_{нз}$ определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

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

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

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с Приложением № 1 настоящего Положения;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяются учреждением по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

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

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

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

1,05 - для педагогических работников, аттестованных на соответствие занимаемой должности;

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

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

3.8. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = C_{mn} \times Ч_{аз} \times У \times А \times К + Д_{нз},$$

где:

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$Ч_{аз}$ - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

$Д_{нз}$ - доплата за неаудиторную занятость определена в Приложении № 2.

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

3.9. В случае, если установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников учреждения оказывается ниже установленной до ее введения заработной платы, работникам на время работы в учреждении при условии сохранения

объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница базовой части оплаты труда и исчисляется по формуле:

$$ЗП_{бч} = O + C + B,$$

где:

ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С - специальная часть оплаты труда;

В - дополнительные выплаты в целях неумощнения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

3.10. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и премии.

3.11. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

3.12. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения, определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления учреждения по представлению руководителя учреждения.

Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в Приложении № 5, Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам в Приложении 6.

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

4.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области и органов самоуправления Ершовского муниципального района Саратовской области.

4.2. Стимулирующие выплаты иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3.12 настоящего положения.

V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательного учреждения.

5.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в размере от 50 до 90 процентов должностного оклада руководителя. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктами 4.1., 4.3.1.

5.3. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие

почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании".

Приложение 1
к Положению об оплате труда
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3
г. Ершова Саратовской области»

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

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

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	0,12
с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	до 1000 рублей
за заведование учебными мастерскими	до 0,20
при наличии комбинированных мастерских	до 0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками	до 0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете информатики	до 0,05 за каждый работающий кабинет вычислительной техники
за руководство школьными методическими объединениями	до 0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 0,5
за активное участие в создании социальных условий для труда и быта (за работу председателя профсоюзной организации)	до 0,20
за руководство районными методическими объединениями	до 0,15
за активное участие в федеральном, региональном, муниципальном эксперименте	до 0,15
За исполнение обязанностей секретаря педсовета	до 0,1
за курирование работы управляющего совета школы и ведение делопроизводства администрации школы за сложность работы и двухсменный режим	до 0,1
администрации школы за сложность работы и двухсменный режим	до 0,3

за проведение опытно-экспериментальной работы в школе	до 0,04
за работу со школьным сайтом	до 0,2
за работу с сайтом «Дневник-ру»	до 0,2
за разделку мяса и рыбы	до 0,2
за ведение документации шеф-повара (заведующего столовой)	до 0,3
за организацию питания	до 0,3
уполномоченному по защите прав участников образовательного процесса	до 0,1
за организацию допризывной подготовки и воинского учёта учащихся, работу по ГО и ЧС	до 0,5
за ведение электронных баз и отчётов (контрактного управляющего, ответственного за работу в АИС ПФДО, ответственного за ИКТ)	до 0,2
за сложность работы в выпускных классах	до 0,2

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

Положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость

Доплата за неаудиторную занятость ($D_{нз}$) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

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

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

$$D_{нз} = \sum_{i=1}^6 C_{mn} \times Ч_{аз_i} \times Y_i \times A \times K_i,$$

где

C_{mn} - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$Ч_{аз_i}$ - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Y_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

N (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (K _i)
1.	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий)	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 1
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 г. ЕРШОВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

Содержание:

1. Общие положения.
2. Организация деятельности Комиссии
3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам школы.
4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы.
 - 4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей общеобразовательного учреждения по учебной и воспитательной работе.
 - 4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы**
 - 4.2.1. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя.
 - 4.2.2. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности воспитателей ГПД (группы продлённого дня).
 - 4.2.3. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога-психолога
 - 4.2.4. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога дополнительного образования.
 - 4.2.5. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности социального педагога.
 - 4.2.6. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя-логопеда, учителя дефектолога.
 - 4.2.7. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности старшего вожатого.
 - 4.2.8. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога-библиотекаря (заведующего библиотекой).
 - 4.3 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности непедагогических работников школы**
 - 4.3.1. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителя директора по АХЧ.
 - 4.3.2. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности специалиста (ответственного по ОТ и ТБ)
 - 4.3.3 Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности лаборанта
 - 4.3.4. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности секретаря - руководителя,
 - 4.3.5. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности сторожа,
 - 4.3.6. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности повара,
 - 4.3.7. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности заведующего столовой (шеф-повара),
 - 4.3.8. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности дворника,
 - 4.3.9. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности рабочего по комплексному обслуживанию здания, уборщика служебных помещений
 - 4.3.10. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности подсобного рабочего,

4.3.11. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности старшего техника.

5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

1. Общие положения.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ от 29.12.2012 года №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», действующими нормативными актами Правительства Саратовской области по вопросам оплаты труда и действующими нормативными актами Администрации Ершовского муниципального района Саратовской области по вопросам оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ершовского муниципального района» и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок начисления и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области».

1.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются один раз в год (в августе) по результатам труда работников в предыдущие двенадцать месяцев, за исключением вновь принятого персонала. Стимулирующие выплаты вновь принятым работникам устанавливаются со дня принятия на работу в размере среднего показателя стимулирующих баллов по педагогическому или техническому персоналу.

1.4. Система стимулирующих выплат работникам школы включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям сотрудников:

- заместителей директора по учебной и воспитательной работе
- учителей
- воспитателей ГПД (группы продлённого дня).
- педагога-психолога
- педагога дополнительного образования.
- социального педагога.
- учителя-логопеда, учителя дефектолога
- старшего вожатого
- педагога-библиотекаря (заведующего библиотекой)
- заместителя директора по АХЧ
- специалиста (ответственного по ОТ и ТБ)
- лаборанта
- секретаря - руководителя
- сторожа

повара
заведующего столовой (шеф-повара)
дворника
рабочего по комплексному обслуживанию здания, уборщика служебных помещений
подсобного рабочего
старшего техника

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками школы в соотношении 90% и 10% соответственно Управляющим советом в пределах выделенного финансирования.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам школы распределяются Управляющим советом школы по представлению оценочной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда протокола результатов ее работы. Основанием для стимулирования работников школы являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных пунктом 4 настоящего Положения.

1.7. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее - Комиссия).

2. Организация деятельности Комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по школе.

2.2. Состав комиссии нечётное количество человек избирается на заседании Управляющего совета простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить члены администрации, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены трудового коллектива, родители.

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

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

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не одного раза в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором школы.

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

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам школы.

3.1. Распределение стимулирующих выплат работникам школы осуществляет Комиссия на основе анализа представленных администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям. По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации школы и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

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

3.4. Директор школы инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющей совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам школы.

3.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику оформляется приказом по школе.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников школы.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются школой самостоятельно отражаются в настоящем Положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителей общеобразовательных учреждений по учебной и воспитательной работе.

Структура критериев и показателей профессиональной компетентности и результативности деятельности заместителей директора по учебной и воспитательной работе в точности соответствует утверждённому органами местного самоуправления на данный момент «портфолио» руководителя.

Порядок расчета стимулирующих выплат для руководящих работников:

- расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю;
- денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период с сентября по сентябрь следующего года включительно, на общую сумму баллов всех руководителей;
- размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с 1 сентября по 1 сентября следующего года рассчитывается путем умножения денежного веса на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата может быть выплачена равными долями ежемесячно. Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы руководителя, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы руководителя учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

4.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников школы.

Порядок расчета стимулирующих выплат.

Для педагогических работников:

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу;
- найти сумму баллов всех педагогических работников;

- размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с 1 сентября по 31 августа следующего года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;
- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого педагога. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому педагогу за отчетный период. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно.

4.3 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности непедагогических работников школы

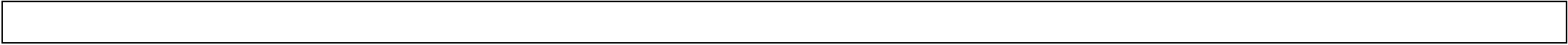
Порядок расчета стимулирующих выплат.

Для непедагогических работников:

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому работнику;
- найти сумму баллов всех непедагогических работников;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда непедагогических работников, запланированного на весь период, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;
- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно.

5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

5.1. В случае несогласия с решением Управляющего совета школы о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.



4.2.1.Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности учителя			
Критерий I. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (если деятельность педагогических работников связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся)»			
		Само оценка	Оценка комиссии
1.1. Достижения обучающихся во Всероссийской и Международной предметных олимпиадах, а также олимпиадах из списка Российского совета Ректоров.	Муниципальный 4 – победа , 3-призер Региональный 4 – участие, 6 – победа, 5- призер Федеральный, международный 6 – участие 9 – победа, 8 призер Выставляется максимальный балл		
1.2. Достижения обучающихся в олимпиадах (кроме ВОШ), конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях, проводимых вузами и другими образовательными учреждениями	Заочно Школьный 0,5- победа, призер Муниципальный -1-победа, призер Региональный- 2– победа, призер Федеральный -3 – победа, призер Международный 3 – победа, призер Выставляется максимальный балл	Очно Школьный-1- победа, призер Муниципальный- 6-победа, призер Региональный-7– победа, призер Федеральный - 8– победа, призер Международный 9 – победа, призер Выставляется максимальный балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 21 балл		(Выставляется сумма баллов)	
Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»			
2.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта очное -проведение открытых уроков, внеурочных занятий, классных часов -мастер – классов, выступления на семинарах, круглых столах предсоветах	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральный 5 Выставляется максимальный балл		
	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральный 5 Выставляется максимальный балл		
2.2. Профессиональная экспертная деятельность - очная (участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий)	Школьный 2 ,Муниципальный -3,Региональный – 4,Федеральный – 5 Выставляется максимальный балл		
2.3.Результативность участия в исследовательской деятельности и опытно – экспериментальной деятельности (презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий).	Школьный 1, Муниципальный – 2, Региональный – 3, Федеральный – 4 Международный -5 Выставляется максимальный балл		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 20 баллов (Выставляется сумма баллов)			
Критерий III. «Активное участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»			
3.1.Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами в т ч Учитель года, Классный классный и т.д., ЛУК	Заочно Школьный 0,5- победа, призер Муниципальный -1-победа, призер Региональный- 2– победа, призер Федеральный -3 – победа, призер	Очно Школьный-1- победа, призер Муниципальный- 2-победа, призер Региональный-5– победа, призер Федеральный - 6 – победа, призер	

	Международный 4 – победа, призер Выставляется максимальный балл (Выставляется сумма баллов)	Международный 7 – победа, призер Выставляется максимальный балл		
3.2. Разработка методических и учебных авторских продуктов (пособий, элективных курсов, программ, утвержденных на соответствующем уровне)	Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный -5 Выставляется максимальный балл			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 16 баллов				
Критерий IV Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения.				
4.1. Организация и проведение экскурсионных поездок, походов с учащимися. Организация и проведение соревнований, концертов, общешкольных мероприятий	Школьный – 2 Муниципальный – 3 (выставляется максимальный балл)			
4.2. За преданность профессии (учитель)	От 5 – 10 лет – 5 баллов От 10 – 20 лет – 10 баллов От 20 и более – 20 баллов			
4.3. Участие обучающихся и родителей в традиционных мероприятиях ОО (Ученик года, Папа, мама, я.. Фестиваль семейного творчества, день здоровья, смотр песни, мастерская Деда Мороза, проведение елок, вечер встречи с выпускниками, посвящение в первоклассники.)	1 балл за каждое участие ребенка/семьи. Сумма баллов, но не более 5			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 28 баллов				
Критерий V. Членство педагога (сотрудника) в профессиональном союзе работников образования (справка председателя ПК, членский билет и т.д.)				
5.1. Членство педагога (сотрудника) в профсоюзной организации	Школьный уровень-4 балла Муниципальный уровень-5 баллов Региональный уровень -6 баллов			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 4				
Критерий VI. За двухсменный режим работы				
6.1. работа педагога в две смены (разорванный график)	до 11 баллов			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 6 равна 11				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-6 равна 100 баллов				
Подпись эксперта _____/_____/ Подпись эксперта _____/_____/ Подпись эксперта _____/_____/ Подпись эксперта _____/_____/ Подпись эксперта _____/_____/	Подпись эксперта _____/_____/ Подпись эксперта _____/_____/ Подпись эксперта _____/_____/ Подпись эксперта _____/_____/ Подпись эксперта _____/_____/			

4.2.2. критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности воспитателя ГПД

Критерий I «Результаты деятельности педагогического работника в области социализации обучающихся, воспитанников»		самооценка	оценка комиссии		
<p>1.1. Создает условия для социализации обучающихся, воспитанников: Информационно-аналитический отчет педагогического работника, заверенный руководителем образовательной организации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - показатель не раскрыт - 0 - проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки- 1 - проводит мероприятия в системе в соответствии программой воспитательной работы - 3 - обоснованно и в системе, используя разнообразные, в том числе инновационные, формы – 4 <p>(Выставляется максимальный балл)</p>				
<p>1.2. Динамика уровня социальной адаптации обучающихся, воспитанников (по результатам диагностики):</p>	<ul style="list-style-type: none"> - показатель не раскрыт или низкий уровень социальной адаптации (более 25 % обучающихся, воспитанников) при отсутствии положительной динамики- 0 - стабильность среднего и высокого уровней социальной адаптации (не менее 75 % обучающихся, воспитанников) – 1 - положительная динамика среднего и высокого уровней социальной адаптации (не менее 75 % обучающихся, воспитанников) - 3 - стабильность или положительная динамика среднего и высокого уровней социальной адаптации (не менее 90 % обучающихся, воспитанников)- 5 <p>(Выставляется максимальный балл)</p>				
<p>1.3. Достижения обучающихся в олимпиадах (кроме ВОШ), конкурсах, конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях, проводимых вузами и другими образовательными учреждениями</p>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Заочно</p> <p>Школьный 0,5- победа, призер Муниципальный -1-победа, призер Региональный- 2– победа, призер Федеральный -3 – победа, призер Международный 4 – победа, призер</p> <p>Выставляется максимальный балл</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>Очно</p> <p>Школьный-1- победа, призер Муниципальный- 2-победа, призер Региональный-3– победа, призер Федеральный - 4 – победа, призер Международный 5 – победа, призер</p> <p>Выставляется максимальный балл</p> </td> </tr> </table>	<p>Заочно</p> <p>Школьный 0,5- победа, призер Муниципальный -1-победа, призер Региональный- 2– победа, призер Федеральный -3 – победа, призер Международный 4 – победа, призер</p> <p>Выставляется максимальный балл</p>	<p>Очно</p> <p>Школьный-1- победа, призер Муниципальный- 2-победа, призер Региональный-3– победа, призер Федеральный - 4 – победа, призер Международный 5 – победа, призер</p> <p>Выставляется максимальный балл</p>		
<p>Заочно</p> <p>Школьный 0,5- победа, призер Муниципальный -1-победа, призер Региональный- 2– победа, призер Федеральный -3 – победа, призер Международный 4 – победа, призер</p> <p>Выставляется максимальный балл</p>	<p>Очно</p> <p>Школьный-1- победа, призер Муниципальный- 2-победа, призер Региональный-3– победа, призер Федеральный - 4 – победа, призер Международный 5 – победа, призер</p> <p>Выставляется максимальный балл</p>				
Выставляется сумма баллов					
Максимально возможная сумма баллов по критерию I равна 18 баллам					
Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»					
<p>2.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта очное - проведение открытых уроков, внеурочных занятий, классных часов</p>	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральным 5 Выставляется максимальный балл				
-мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах предсоветах	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральным 5 Выставляется максимальный балл				
<p>2.2. Профессиональная экспертная деятельность (участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий) очная</p>	Школьный 2 ,Муниципальный -3,Региональный – 4,Федеральный – 5 Выставляется максимальный балл				
<p>2.3. Результативность участия в исследовательской деятельности и</p>	Школьный 1, Муниципальный – 2, Региональный – 3, Федеральный – 4				

<i>опытно – экспериментальной деятельности</i> (презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий).	Международный -5 Выставляется максимальный балл		
2.4. Взаимопосещение уроков, внеурочных занятий, классных часов коллег (заполнение карты посещения урока и анализа урока).	1/3-1, 4/7-2, 8/11-3, более 12-4 Выставляется максимальный балл		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 24 баллам			
Критерий III. «Активное участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»			
3.1. Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами в т ч Учитель года, Классный классный и т.д.	Заочно Школьный 0,5- победа, призер Муниципальный -1-победа, призер Региональный- 2– победа, призер Федеральный -3 – победа, призер Международный 4 – победа, призер Выставляется максимальный балл	Очно Школьный-1- победа, призер Муниципальный- 2-победа, призер Региональный-3– победа, призер Федеральный - 4 – победа, призер Международный 5 – победа, призер Выставляется максимальный балл	
	(Выставляется сумма баллов)		
3.2. Разработка методических и учебных авторских продуктов (пособий, элективных курсов, программ, утвержденных на соответствующем уровне)	Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный -5 Выставляется максимальный балл		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 14 баллов			
Критерий IV Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения.			
4.1. Организация и проведение экскурсионных поездок, походов с учащимися. Организация и проведение соревнований, концертов, общешкольных мероприятий	Школьный – 2 Муниципальный – 3 Региональный – 5 Федеральный – 6 Международный -7 (выставляется максимальный балл)		
4.2. За преданность профессии	От 5 – 10 лет – 5 баллов, От 10 – 20 лет – 10 баллов, От 20 и более – 20 баллов		
4.3. Участие обучающихся и родителей в традиционных мероприятиях ОО (Ученик года, Папа, мама, я.. Фестиваль семейного творчества , и тд.)	1 балл за каждое участие ребенка/семьи. Сумма баллов, но не более 11		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 38 баллов			
Критерий V . Членство педагога (сотрудника) в профессиональном союзе работников образования			
(справка председателя ПК, членский билет и т.д.)			
5.1. Членство педагога (сотрудника) в профсоюзной организации	Школьный уровень-4 балла Муниципальный уровень-5 баллов Региональный уровень -6 баллов		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 6			
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-5 равна 100 баллов			

Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /

4.2.3. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога - психолога

Критерий I. «Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»				
1.1. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся				
Работа с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения	0 – отсутствие 2 – частичное соответствие 4 – полное соответствие (выставляется максимальный балл)	Самооценка	Оценка комиссии	
Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями обучающихся: одаренные дети; слабоуспевающие ученики; дети группы риска; учащиеся, пропустившие занятия по болезни и др.	0 – отсутствие 2– частичное соответствие 4 – полное соответствие (выставляется максимальный балл)			
1.2. Позитивная динамика в социально-психологической адаптации обучающихся				
Динамика показателей адаптации учащихся 1 и 5 классов;	0 – отсутствие 2– частичное соответствие 5 – полное соответствие (выставляется максимальный балл)			
Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации и профессиональной ориентации	0 – отсутствие 2– частичное соответствие 5 – полное соответствие (выставляется максимальный балл)			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 18 баллов				
Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»				
2.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта				
очное - проведение открытых уроков, внеурочных занятий, классных часов	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральный 5 Выставляется максимальный балл			
- мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах предсоветах	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральный 5 Выставляется максимальный балл			
2.2. Профессиональная экспертная деятельность (участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий) очная				
	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный – 4, Федеральный – 5 Выставляется максимальный балл			
2.3. Результативность участия в исследовательской деятельности и опытно – экспериментальной деятельности (презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий).				
	Школьный 1, Муниципальный – 2, Региональный – 3, Федеральный – 4 Международный -5 Выставляется максимальный балл			
2.4. Взаимопосещение уроков, внеурочных занятий, классных часов коллег (заполнение карты посещения урока и анализа урока).				
	1/3-1, 4/7-2, 8/11-3, более 12-4 Выставляется максимальный балл			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 24 баллам				
Критерий III. «Активное участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»				
3.1. Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами в т ч Учитель года, Классный классный и т.д.				
	Заочно Школьный 0,5- победа, призер Муниципальный -1-победа, призер Региональный- 2– победа, призер Федеральный -3 – победа, призер Международный 4 – победа, призер Выставляется максимальный балл	Очно Школьный-1- победа, призер Муниципальный- 2-победа, призер Региональный-3– победа, призер Федеральный - 4 – победа, призер Международный 5 – победа, призер Выставляется максимальный балл		
		(Выставляется сумма баллов)		

3.2. <i>Разработка методических и учебных авторских продуктов</i> (пособий, элективных курсов, программ, утвержденных на соответствующем уровне)	Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный -5 Выставляется максимальный балл		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 14 баллов			
Критерий IV Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения.			
4.1. <i>Участие в совете профилактики</i>	3 балла		
4.2. <i>Организация психодиагностического сопровождения образовательного процесса.</i>	2 балла – организация диагностических мероприятий по профессиональному самоопределению учащихся 3 балла – доля учащихся, охваченных групповыми и индивидуальными диагностическими процедурами, от 35-50% 4 балла – проведение мониторинговых исследований среди участников образовательных отношений Выставляется максимальный балл		
4.3. <i>За преданность профессии</i>	От 5 – 10 лет – 5 баллов От 10 – 20 лет – 10 баллов От 20 и более – 20 баллов		
4.4. <i>Эффективная работа с родителями, педагогами по пропаганде психологических знаний, посещаемость родительских собраний</i>	1 балл за каждое участие Сумма баллов, но не более 11		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 38 баллов			
Критерий V. Членство педагога (сотрудника) в профессиональном союзе работников образования			
5.1. <i>Членство педагога (сотрудника) в профсоюзной организации</i>	Школьный уровень-4 балла Муниципальный уровень-5 баллов Региональный уровень -6 баллов		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 4			
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-5 равна 100 баллов			
Подпись сотрудника _____/_____/_____ Подпись эксперта _____/_____/_____ Подпись эксперта _____/_____/_____ Подпись эксперта _____/_____/_____ Подпись эксперта _____/_____/_____ Подпись эксперта _____/_____/_____ Подпись эксперта _____/_____/_____	Подпись эксперта _____/_____/_____ Подпись эксперта _____/_____/_____ Подпись эксперта _____/_____/_____ Подпись эксперта _____/_____/_____ Подпись эксперта _____/_____/_____ Подпись эксперта _____/_____/_____		

4.2.4. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога дополнительного образования

Критерий I. «Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (если деятельность педагогических работников связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся)»			Самооценка	Оценка комиссии
1.1. Достижения обучающихся во Всероссийской и Международной предметных олимпиадах, а также олимпиадах из списка Российского совета Ректоров.	Муниципальный 4 – победа Региональный 4 – участие 5 – победа Федеральный 6 – участие 7 – победа Международный 8 – участие 9 – победа (выставляется максимальный балл)			
1.2. Достижения обучающихся в олимпиадах (кроме ВОШ), конкурсах исследовательских работ, научно-практических конференциях, (выставляется максимальный балл) проводимых вузами и другими образовательными учреждениями	Заочно Школьный-0,5.призер Муниципальный 1-победа,призер Региональный 2– победа призер Федеральный 3 – победа ,призер Международный 4 – победа, призер (выставляется максимальный бал)	Очно Школьный-1 победа,призер Муниципальный 2-победа,призер Региональный 3– победа, призер Федеральный 4 – победа ,призер Международный 5 – победа, призер (выставляется максимальный бал)		
(Выставляется сумма баллов)				
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 18 баллов				
Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»				
2.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта очное проведение открытых уроков, внеурочных занятий, классных часов	Школьный -2 Муниципальный – 3 Региональный – 4 Федеральный – 5 (выставляется максимальный балл)			
-мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах педсоветах	Школьный -2 Муниципальный – 3 Региональный – 4 Федеральный – 5 (выставляется максимальный балл)			
2.2. Профессиональная экспертная деятельность (участие в работе экспертных комиссий, групп. жюри олимпиад, конкурсов, творческих лабораторий)очная	Школьный -2 Муниципальный – 3 Региональный – 4 Федеральный – 5 (выставляется максимальный балл)			
2.3.Участие в исследовательской деятельности и опытно – экспериментальной деятельности (презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий ,)	Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный -5 (выставляется максимальный балл)			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 15 баллам				
Критерий III. «Активное участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»				

3.1.Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами	Заочное Школьный-0.5 победа, призер Муниципальный-1 победа, призер Региональный-2 победа, призер Федеральный -3 победа, призер Международный -4 победа, призер (выставляется максимальный балл)	Очное Школьный -1 победа, призер Муниципальный-2 победа, призер Региональный-3 победа, призер Федеральный-4 победа, призер Международный -5 победа, призер (выставляется максимальный балл)		
		(Выставляется сумма баллов)		
3.2.Разработка методических и учебных авторских продуктов(пособий, элективных курсов, программ, утвержденных на соответствующем уровне)	Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный -5 (выставляется максимальный балл)			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 14 баллов				
Критерий IV Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения.				
4.1.Организация и проведение экскурсионных поездок, походов с учащимися. Организация и проведение соревнований, концертов, общешкольных мероприятий	Школьный – 2 Муниципальный – 3 Региональный – 5 Федеральный – 6 Международный -7 (выставляется максимальный балл)			
4.2.За преданность профессии	От 5 – 10 лет – 5 баллов От 10 – 20 лет – 10 баллов От 20 и более – 20 баллов			
4.3.Подготовка обучающихся-призёров, дипломантов и участников предметных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований.	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международный -5 (выставляется сумма баллов)			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 38 баллов				

Подпись сотрудника _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /

Подпись эксперта _____ / _____ /

4.2.5. Критерии, показатели оценки профессиональной деятельности педагогических работников по должности «социальный педагог»

Критерий I. «Результаты деятельности педагогического работника в области социализации обучающихся»				
1.1. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся, воспитанников	Наличие системы работы с детьми с отклоняющимся поведением (программа реабилитации)	0 – отсутствие 3 – частичное соответствие 4 – полное соответствие (выставляется максимальный балл)	Самооценка	Оценка комиссии
	Трудоустройство учащихся через ЦЗН	0 – отсутствие 3 – частичное соответствие 4 – полное соответствие (выставляется максимальный балл)		
1.2. Организация педагогом внеурочной социально-значимой деятельности учащихся	Организация деятельности обучающихся в социально- значимых проектах, акциях	0 – отсутствие 4 – частичное соответствие 5 – полное соответствие (выставляется максимальный балл)		
	Взаимодействие со специалистами социальных служб, правоохранительных органов	0 – отсутствие 4 – частичное соответствие 5 – полное соответствие (выставляется максимальный балл)		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 18 баллов				

Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»				
2.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта очное - проведение открытых уроков, внеурочных занятий, классных часов -мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах предсоветах , консилиумах	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральный 5 Выставляется максимальный балл			
	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральный 5 Выставляется максимальный балл			
2.2. Профессиональная экспертная деятельность (участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий) очная	Школьный 2 ,Муниципальный -3,Региональный – 4,Федеральный – 5 Выставляется максимальный балл			
2.3.Результативность участия в исследовательской деятельности и опытно – экспериментальной деятельности (презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий).	Школьный 1, Муниципальный – 2, Региональный – 3, Федеральный – 4 Международный -5 Выставляется максимальный балл			
2.4. Посещение уроков, внеурочных занятий, классных часов.	1/3-1, 4/7-2, 8/11-3, более 12-4 Выставляется максимальный балл			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 24 баллам				
Критерий III. «Активное участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»				
3.1.Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами в т ч Учитель года, Классный классный и т.д.	Заочно Школьный 0,5- победа, призер Муниципальный -1-победа, призер Региональный- 2– победа, призер Федеральный -3 – победа, призер Международный 4 – победа, призер Выставляется максимальный балл	Очно Школьный-1- победа, призер Муниципальный- 2-победа, призер Региональный-3– победа, призер Федеральный - 4 – победа, призер Международный 5 – победа, призер Выставляется максимальный балл		
	(Выставляется сумма баллов)			
3.2.Разработка методических и учебных авторских продуктов (пособий, элективных курсов, программ, утвержденных на соответствующем уровне)	Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный -5 Выставляется максимальный балл			71
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 14 баллов				

Критерий IV Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения.			
4.1. Организация и проведение экскурсионных поездок, походов с учащимися. Организация и проведение соревнований, концертов, общешкольных мероприятий	Школьный – 2 Муниципальный – 3 Региональный – 5 Федеральный – 6 Международный -7 (выставляется максимальный балл)		
4.2. За преданность профессии	От 5 – 10 лет – 5 баллов От 10 – 20 лет – 10 баллов От 20 и более – 20 баллов		
4.3 Работа социального педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий	Работа по патронату семей, находящихся в социально опасном положении	0 - отсутствие 3 – частичное соответствие 4 – полное соответствие Выставляется максимальный балл	
	Работа по патронату опекаемых детей	0 - отсутствие 3 – частичное соответствие 4 – полное соответствие Выставляется максимальный балл	
	Участие в совете профилактики	3 балла	
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 38 баллов</i>			

Критерий V . Членство педагога (сотрудника) в профессиональном союзе работников образования			
<i>(справка председателя ПК, членский билет и т.д.)</i>			
5.1. Членство педагога (сотрудника) в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень-4 балла Муниципальный уровень-5 баллов Региональный уровень -6 баллов		
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 4</i>			
<i>Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-5 равна 100 баллов</i>			

Подпись сотрудника _____ / _____ /
 Подпись эксперта _____ / _____ /
 Подпись эксперта _____ / _____ /
 Подпись эксперта _____ / _____ /
 Подпись эксперта _____ / _____ /
 Подпись эксперта _____ / _____ /
 Подпись эксперта _____ / _____ /
 Подпись эксперта _____ / _____ /
 Подпись эксперта _____ / _____ /
 Подпись эксперта _____ / _____ /

4.2.6. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности, учителя- логопеда, учителя-дефектолога

Критерий I.«Результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией»			самооценка	Оценка комиссии
1.1. Создает условия для оказания эффективной коррекционной помощи обучающимся, воспитанникам с речевыми нарушениями	проводит единичные мероприятия, не требующие длительной подготовки - 3 проводит учебные занятия, мероприятия коррекционного характера в системе - 6 проводит учебные занятия, мероприятия коррекционного характера обоснованно и в системе с применением инновационных технологий- 9 Выставляется соответствующий балл			
1.2. Официально зафиксированные достижения обучающихся, воспитанников с речевыми нарушениями (в %) по результатам годовых отчетов	положительный результат менее 50 % - 3 положительный результат 50 % - 69% - 5 положительный результат 70 % - 84% - 7 положительный результат 85 % - 95% - 9 Выставляется соответствующий балл			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 18 баллов				
Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»				
2.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта очное - проведение открытых уроков, внеурочных занятий, классных часов	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральный 5 Выставляется максимальный балл			
-мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах педсоветов	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральный 5 Выставляется максимальный балл			
2.2. Профессиональная экспертная деятельность (участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий) очная	Школьный 2, Муниципальный -3, Региональный – 4, Федеральный – 5 Выставляется максимальный балл			
2.3. Результативность участия в исследовательской деятельности и опытно – экспериментальной деятельности (презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий).	Школьный 1, Муниципальный – 2, Региональный – 3, Федеральный – 4 Международный -5 Выставляется максимальный балл			
2.4. Взаимопосещение уроков, внеурочных занятий, классных часов коллег (заполнение карты посещения урока и анализа урока).	1/3-1, 4/7-2, 8/11-3, более 12-4 Выставляется максимальный балл			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 24 баллам				
Критерий III. «Активное участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»				
3.1. Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами в т ч Учитель года, Классный классный и т.д.	Заочно Школьный 0,5- победа, призер Муниципальный -1-победа, призер Региональный- 2– победа, призер	Очно Школьный-1- победа, призер Муниципальный- 2-победа, призер Региональный-3– победа, призер		

	Федеральный -3 – победа, призер Международный 4 – победа, призер Выставляется максимальный балл	Федеральный - 4 – победа, призер Международный 5 – победа, призер Выставляется максимальный балл		
		(Выставляется сумма баллов)		
3.2.Разработка методических и учебных авторских продуктов (пособий, элективных курсов, программ, утвержденных на соответствующем уровне)	Муниципальный – 2 Региональный – 3 Выставляется максимальный балл	Федеральный – 4 Международный -5		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 14 баллов				
Критерий IV Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения.				
4.1. Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	до 3 баллов			
4.2.Работа с родителями по вопросам речевого развития детей (проведение семинаров-практикумов, индивидуальные беседы, консультации, обновление информационного стенда)	до 4 баллов			
4.3.За преданность профессии	От 5 – 10 лет – 5 баллов От 10 – 20 лет – 10 баллов От 20 и более – 20 баллов			
4.4. Уровень удовлетворенности родителей качеством образовательной деятельности	1 балл за каждый положительный отзыв Сумма баллов, но не более 11			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 38 баллов				
Критерий V . Членство педагога (сотрудника) в профессиональном союзе работников образования				
5.1.Членство педагога (сотрудника) в профсоюзной организации	Школьный уровень-4 балла Муниципальный уровень-5 баллов Региональный уровень -6 баллов			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 4				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-5 равна 100 баллов				

Подпись сотрудника _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /

4.2.7. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности старшего вожатого.

Критерий I «Результаты деятельности педагогического работника в области социализации обучающихся»

		Самооценка	Оценка комиссии
1.1 Создание условий для социализации обучающихся	-отсутствие-0 - частичное соответствие- 3 - полное соответствие - 4 (выставляется максимальный бал)		
1.2. Участие обучающихся в социально-значимых делах, социально-образовательных проектах	-отсутствие-0 - частичное соответствие- 3 - полное соответствие - 4 (выставляется сумма баллов)		
1.3 Организация взаимодействия обучающихся с учреждениями социально-культурной, производственной и других сфер (здравоохранения, образования, спорта, правопорядка)	- отсутствие-0 - частичное соответствие- 3 - полное соответствие - 4 (выставляется сумма баллов)		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 18 баллов			

Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»

2.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта очная - выступления в СМИ, проведение открытых уроков, внеурочных занятий, классных часов -мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах, консилиумах педсоветов	Школьный- 2 Муниципальный – 3 Региональный – 4 Федеральный – 5 (выставляется максимальный бал) Школьный-2 Муниципальный – 3 Региональный – 4 Федеральный – 5 (выставляется максимальный бал)		
2.2. Профессиональная экспертная деятельность очная - Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий;	Школьный- 2Муниципальный – 3 Региональный – 4 Федеральный – 5 (выставляется максимальный бал)		
2.3. Участие в исследовательской деятельности и опытно – экспериментальной деятельности - презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Школьный-1 Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 5 (выставляется максимальный бал)		
2.4 Взаимопосещение уроков, внеурочных занятий, классных часов коллег(заполнение карты посещения урока и анализа урока)	1/3-1,4/7-2,8/11-3, более 12-4 (выставляется максимальный бал)		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 24 баллам			

Критерий III. «Активное участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»

3.1. Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами	Заочное Школьный-0.5 победа, призер Муниципальный-1 победа, призер Региональный-2 победа, призер Федеральный -3 победа, призер Международный -4 победа, призер (выставляется максимальный бал)	Очное Школьный -1 победа, призер Муниципальный-2 победа, призер Региональный-3 победа, призер Федеральный-4 победа, призер Международный -5 победа, призер (выставляется максимальный бал)		
		(выставляется сумма баллов)		
3.2. Разработка методических и учебных авторских продуктов - Разработка методических и учебных авторских продуктов: пособий, элективных курсов, программ, утвержденных на соответствующем уровне	Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный -5 (выставляется максимальный бал)			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 14 баллов				
Критерий IV Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения.				
4.1. Организация и проведение экскурсионных поездок, походов с учащимися, соревнований, концертов, общешкольных мероприятий	Школьный – 2 Муниципальный – 3 Региональный – 5 Федеральный – 6 Международный -7 (выставляется максимальный бал)			
4.2. За преданность профессии	От 5 – 10 лет – 5 баллов От 10 – 20 лет – 10 баллов От 20 и более – 20 баллов			
4.3. Подготовка обучающихся-призеров, дипломантов и участников предметных олимпиад, конференций, конкурсов.	Муниципальный – 1 Региональный – 2 Федеральный – 3 Международный -5 (выставляется сумма баллов)			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 38 баллов				
Критерий V . . Членство педагога (сотрудника) в профессиональном союзе работников образования				
<i>(справка председателя ПК, членский билет и т.д.)</i>				
5.1. Членство педагога (сотрудника) в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень-4 балла Муниципальный уровень-5 баллов Региональный уровень -6 баллов			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 4				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-5 равна 100 баллов				

Подпись сотрудника _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /
Подпись эксперта _____ / _____ /

4.2.8. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога-библиотекаря

Критерий I. Создание условий для развития библиотечного процесса	Показатели критериев	Самооценка	Оценка комиссии
	Организация работы библиотекаря и читателей с электронными носителями информации. (Использование автоматизированной базы данных; электронных версий литературы, СМИ; информационно-библиографическое обслуживание читателей; поиск запрашиваемой информации через Интернет) 2 балл за каждую форму, но не более 10 баллов		
	Организация постоянно действующих внутришкольных семинаров (библиотечных уроков) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиографического аппарата; встреч с людьми связанных с литературным творчеством; консультаций с обзорами и аннотациями поступившей литературы; выступлений на педсоветах, родительских собраниях. 1 балл за каждую форму, но не более 5 баллов		
	Обеспечение комфортной среды в библиотеке (информативной, технологической, эстетической) 1 балл за каждый показатель, но не более 3		
	(Выставляется сумма баллов)		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 18 баллов			
Критерий II. «Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной»			
2.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта очное - проведение открытых уроков, внеурочных занятий, классных часов - мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах педсоветах	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральный 5 Выставляется максимальный балл Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный 4 Федеральный 5 Выставляется максимальный балл		
2.2. Профессиональная экспертная деятельность (участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий) очная	Школьный 2, Муниципальный – 3, Региональный – 4, Федеральный – 5 Выставляется максимальный балл		
2.3. Результативность участия в исследовательской деятельности и опытно – экспериментальной деятельности (презентация результатов исследовательской деятельности учителя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий).	Школьный 1, Муниципальный – 2, Региональный – 3, Федеральный – 4 Международный -5 Выставляется максимальный балл		
2.4. Взаимопосещение уроков коллег (заполнение карты посещения урока и анализа урока).	1/3-1, 4/7-2, 8/11-3, более 12-4 Выставляется максимальный балл		
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 24 балла			
Критерий III. «Активное участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах»			

3.1.Участие в очных/заочных/дистанционных конкурсах для педагогических работников, проводимых образовательными организациями и издательствами	Заочно Школьный 0,5- победа, призер Муниципальный -1-победа, призер Региональный- 2– победа, призер Федеральный -3 – победа, призер Международный 4 – победа, призер Выставляется максимальный балл	Очно Школьный-1- победа, призер Муниципальный- 2-победа, призер Региональный-3– победа, призер Федеральный - 4 – победа, призер Международный 5 – победа, призер Выставляется максимальный балл		
	(Выставляется сумма баллов)			
3.2.Разработка методических и учебных авторских продуктов (пособий, программ, утвержденных на соответствующем уровне)	Муниципальный – 2 Региональный – 3 Федеральный – 4 Международный -5 Выставляется максимальный балл			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 14 баллов				
Критерий IV Развитие имиджа библиотеки образовательного учреждения				
4.1.Организация и проведение экскурсионных поездок, походов с учащимися. Организация и проведение концертов, общешкольных мероприятий	Школьный – 2 Муниципальный – 3 Региональный – 5 Федеральный – 6 Международный -7 (выставляется максимальный балл)			
4.2.Подготовка материалов на участие в тематических выставках школьного, муниципального и иных уровнях	3 балла			
4.3.За преданность профессии	От 5 – 10 лет – 5 баллов От 10 – 20 лет – 10 баллов От 20 и более – 20 баллов			
4.4. Осуществление связей с общественностью и средствами массовой информации в районе и регионе для освещения целей и достижений библиотеки школы	1 балл за каждую форму Сумма баллов, но не более 8			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 38 баллов				
Критерий V . Членство педагога (сотрудника) в профессиональном союзе работников образования				
(справка председателя ПК, членский билет и т.д.)				
5.1.Членство педагога (сотрудника) в профсоюзной организации	Школьный уровень-4 балла Муниципальный уровень-5 баллов Региональный уровень -6 баллов			
Максимально возможная сумма баллов по критерию 5 равна 4				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1-5 равна 100 баллов				

Подпись сотрудника _____/_____/_____
Подпись эксперта _____/_____/_____
Подпись эксперта _____/_____/_____
Подпись эксперта _____/_____/_____
Подпись эксперта _____/_____/_____

Подпись эксперта _____/_____/_____

4.3.1.Критерии и показатели качества и результативности труда заместителя директора по административно-хозяйственной работе (завхоза)

№п/п	Критерии/Показатели					
1	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса. Максимальный балл по критерию - 20					
	1) укомплектованность штата вспомогательного персонала <i>К1П1</i> Выставляется МАХ балл					
	менее 90%	90-100%	100%			Подтверждающий документ Стр. ____
	- 20	0	20			
	2) доля рабочих мест вспомогательного персонала, оснащенных необходимым оборудованием <i>К1П2</i> Выставляется МАХ балл					
	0	1-25%	26-50%	51-75%	76-100%	Подтверждающий документ Стр. ____
	0	5	10	15	20	
	3) обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных и иных помещениях ОУ: наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета <i>К1П3</i> Выставляется сумма баллов					
	отсутствие одной из составляющих	Канализация	Водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет	Подтверждающий документ Стр. ____
	0	5	5	5	5	
	4) обеспечение нормального функционирования в учреждении компьютерных классов, безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) <i>К1П4</i> Выставляется сумма баллов					
	Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии		Подтверждающий документ
	5	5	5	5		
	5) создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями (оборудование пандуса на крыльце, наличие туалетов на 1 этаже, мест в столовой) <i>К1П5</i>					
пандус	туалеты на 1 этаже	места в столовой	Подтверждающий документ Стр. ____		Выставляется сумма баллов	
6	7	7				
Итого по критерию 1:						
Подтверждающие документы:						
<i>К1П1</i> : Справка о наличии (отсутствии) вакансий, заверенная <i>К1П2</i> : Справка, заверенная						
<i>К1П3-К1П4</i> : Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная <i>К1П5</i> : Справка, заверенная						
2	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса Максимальный балл по критерию - 15					

1) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», договора со специализированной охраной К2П1 Выставляется сумма баллов					Подтверждающий документ Стр. ____
Пожарная сигнализация	«Тревожная кнопка»		Охрана		
5	5		5		
2) обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда Выставляется МАХ балл					Подтверждающий документ Стр. ____
2а) доступность запасных выходов К2П2					
доступность		доступ затруднен или отсутствует			
15		0			
2б) наличие пожарного щита, средств экстренного тушения К2П3					Подтверждающий документ Стр. ____
наличие		отсутствие			
15		0			
2в) наличие современной системы оповещения о пожаре К2П4 Выставляется МАХ балл					Подтверждающий документ Стр. ____
наличие		отсутствие			
15		0			
2г) системы видеонаблюдения К2П5 Выставляется МАХ балл					Подтверждающий документ Стр. ____
наличие		отсутствие			
15		0			
3) наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и работниками учреждения во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период К2П6					Подтверждающий документ Стр. ____
наличие		отсутствие			
0 за каждый случай		15			
4) наличие аварийных ситуаций за отчетный период К2П7 Выставляется МАХ балл					Подтверждающий документ Стр. ____
наличие		отсутствие			
0		15			
Итого по критерию 2: план _____ факт _____					
Подтверждающие документы: К2П1: Копия договора об установке пожарной сигнализации, копия договора с охранным агентством, заверенные учредителем. К2П2-К2П4: Копии актов проверок службами пожарной инспекции. К2П5-К2П7: Справки, заверенные					
3	Обеспечение здоровьесбережения участников образовательного процесса Максимальный балл по критерию - 20				
1) заболеваемость в днях на 1 ребенка К3П1					Выставляет ся МАХ
>8	6-8	4-5	2-3	0-1	

0	5	10	15	20		
2) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного сотрудника вспомогательного персонала КЗП2						Выставляет ся МАХ
>8	6-8	4-5	2-3	0-1		
0	5	10	15	20		
3) обеспечение питьевого режима КЗП3						Выставляет ся МАХ
имеются постоянно действующие питьевые фонтанчики, кулеры и др.	имеются перебои, вызванные объективными причинами	обеспечение питьевого режима отсутствует				
20	10	0				
4) обеспечение температурного режима КЗП4						Выставляет ся МАХ
температурный режим поддерживается постоянно в соответствии с нормами СанПина	при поддержании температурного режима наблюдаются нарушения норм СанПина, вызванные объективными причинами	температурный режим не соответствует нормам СанПина				
20	10	0				

Итого по критерию 3:

Подтверждающие документы:

КЗП1-КЗП2: Справка, заверенная.

КЗП3-КЗП4: Копии актов проверок СЭС. Справка, заверенная

4

Обеспечение сохранности материально-технической базы Выставляется МАХ балл Максимальный балл по критерию - 30						
1) создание и своевременное обновление баз данных по материально-техническому обеспечению К4П1						Подтверждающий документ Стр. ____
базы данных имеются и своевременно обновляются	базы данных имеются не в полном объеме и/или обновляются несвоевременно, по объективным причинам	базы данных отсутствуют или не обновляются				
30	15	0				
2) приобретение расходных материалов и их своевременное списание К4П2						Подтверждающий документ Стр. ____
расходные материалы приобретаются и списываются своевременно			расходные материалы приобретаются и/или списываются несвоевременно			
30			0			
3) своевременные заключение договоров (коммунальные услуги, обслуживание систем сигнализации, содержание здания, телефон, медицинское обслуживание, питание учащихся) и их выполнение К4П3						Подтверждающий документ Стр. ____
Договора заключаются и выполняются своевременно	Имеются незначительные задержки при заключении и/или выполнении договоров, вызванные	Имеются значительные задержки при заключении и/или выполнении договоров				

30	15	0		
4) своевременное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок К4П4			Подтверждающий документ Стр. ____	
Неисправности/неполадки устраняются своевременно	Имеются незначительные задержки при устранении неисправностей/неполадок, вызванные объективными причинами	Имеются значительные задержки при устранении неисправностей/неполадок		
30	15	0		
5) качество подготовки и организации ремонтных работ К4П5			Подтверждающий документ Стр. ____	
высокое	среднее	низкое		
30	15	0		
6) своевременное освоение бюджетных средств в соответствии со сметой расходов ОУ К4П6			Подтверждающий документ Стр. ____	
да	задержки в освоение бюджетных средств вызваны объективными причинами	нет		
30	15	0		
7) рациональное расходование материалов и средств учреждения К4П7			Подтверждающий документ Стр. ____	
при расходовании материалов и средств имеется экономия электроэнергии, воды и др.	материалы и средства расходуются в соответствии с нормативами	имеется перерасход материалов и средств		
30	15	0		
8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории) К4П8			Подтверждающий документ Стр. ____	
до 0,5 тыс. кв. м	от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м	от 1,5 до 3 тыс. кв. м		более 3 тыс. кв. м
5	10	20		30
9) организация и проведение работ по благоустройству, озеленению и уборке территории К4П9			Подтверждающий документ Стр. ____	
работы по благоустройству, озеленению и уборке территории проводятся регулярно и качественно	работы по благоустройству, озеленению и уборке территории проводятся по мере необходимости	работы по благоустройству, озеленению и уборке территории практически не проводятся		
30	10	0		
Итого по критерию 4:				
Подтверждающие документы: <i>К4П1:</i> Справка, заверенная <i>К4П2:</i> Справка финансового органа, заверенная <i>К4П3:</i> Копии договоров, заверенные учредителем. Копии актов проверок соответствующими службами <i>К4П4:</i> Справка, заверенная учредителем. Копии актов проверок соответствующими службами <i>К4П5:</i> Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная <i>К4П6-К4П7:</i> Справка финансового органа, заверенная <i>К4П8:</i> Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная <i>К4П9:</i> Копия акта приемки образовательного учреждения на начало учебного года, заверенная. Копии актов проверок соответствующими службами.				
5	Эффективность управленческой деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе Выставляется МАХ балл Максимальный балл по критерию - 15			
1) наличие странички на школьном сайте (обновляемой не реже 2 раз в месяц) К5П1			Подтверждающий документ Стр. ____	
Да		Нет		

15			0			
2) качество проверок специальными организациями К5П2					Подтверждающий документ Стр. ____	
по факту проведенных проверок замечаний нет		по факту проведенных проверок имеются незначительные замечания	по факту проведенных проверок имеются серьезные нарушения			
15		10	0			
3) отсутствие жалоб на сроки сдачи отчетов вышестоящей организации К5П3					Подтверждающий документ Стр. ____	
наличие			отсутствие			
0			15			
4) своевременное выполнение распоряжений директора школы К5П4					Подтверждающий документ Стр. ____	
Да			Нет			
15			0			
5) четкая организация деятельности технического персонала (взаимозаменяемость и др.) К5П5					Подтверждающий документ Стр. ____	
Да			Нет			
15			0			
6) своевременность подготовки документации по котировкам и аукционам по расходованию внебюджетных и бюджетных средств К5П6					Подтверждающий документ Стр. ____	
да			нет			
15			0			
7) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К5П7					Подтверждающий документ Стр. ____	
5-10%		11-15%	16-20%	21-25%		Свыше 25%
2		4	7	10		15

Итого по критерию 5:

Подтверждающие документы:

К5П1: Распечатка страницы сайта в сети Интернет, заверенная

К5П2: Справка, заверенная Копии актов проверок специальными службами.

К5П3: Справка, заверенная **К5П4-К5П5:** Справка, заверенная руководителем.

К5П6-К5П7: Справка финансового органа, заверенная.

Для вычисления итогового балла, данные по критериям 1-5, суммируются

Критерий VI. Членство педагога (сотрудника) в профессиональных союзах, ассоциациях					
Членство педагога (сотрудника) в профессиональных союзах, ассоциациях (справка председателя ПК, членский билет и т.д.)					
Школьный уровень		Муниципальный уровень		Региональный и более высокий уровень	
4		5		6	
Сумма баллов по критерию 6					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 6 равна 6					

4.3.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности *специалиста (ответственного) по ОТи ТБ*

ФИО _____
Отчетный период _____

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д.	5 баллов - при соответствии; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	5 баллов – при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб; при наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно
		Отсутствие несчастных случаев среди учащихся, педагогических и непедагогических работников школы	5 баллов
2.	Достижения общеобразовательного учреждения	Наличие достижений общеобразовательного учреждения по охране труда и техники безопасности среди учащихся, учителей, непедагогических работников	5 баллов – всероссийский уровень; 3 балла – региональный уровень; 2 балла – муниципальный уровень; 1 балл – уровень ОУ.
3.	Признание высокого профессионализма инженера по ТБ и ОТ обучающимися, их родителями и педагогами	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес инженера по ТБ и ОТ со стороны учащихся, родителей, педагогов	5 баллов – при наличии позитивных отзывов.
		Отсутствие жалоб на работу инженера по ТБ и ОТ	4 баллов

Критерий 4 . Членство педагога (сотрудника) в профессиональных союзах, ассоциациях

Членство педагога (сотрудника) в профессиональных союзах, ассоциациях
(справка председателя ПК, членский билет и т.д.)

Школьный уровень	Муниципальный уровень	Региональный и более высокий уровень
4	5	6
<i>Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 6</i>		Сумма баллов по критерию 4

Итого:

4.3.3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта.

ФИО _____

Отчетный период _____

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.	Позитивные результаты деятельности лаборанта	Сохранность лабораторного оборудования	5 баллов – 100%; 3 балла – 90%.
		Своевременное устранение неполадок оборудования	10 баллов
		Качественное ведение документации (книги учёта, заявок и т.д.)	3 балла – без замечаний.
2.	Признание высокого профессионализма лаборанта	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес лаборанта со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов – при наличии позитивных отзывов
3	Членство в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень 4 Муниципальный уровень 5 Региональный и более высокий уровень 6	От 5 до 6 баллов

4.3.4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря-руководителя.

ФИО _____

Отчетный период _____

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности секретаря	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора школы.	5 баллов - без замечаний
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	5 баллов - без замечаний
		Соблюдение сроков исполнения документации	5 баллов – при соблюдении сроков
		Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного учреждения и эффективное их использование	5 баллов за каждый банк данных, который ведётся секретарём
		Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы	5 баллов
		Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	5 баллов
1.2.	Признание высокого профессионализма секретаря	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес секретаря со стороны администрации, педагогов, родителей	5 баллов – при наличии позитивных отзывов
1.3	Членство в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень 4 Муниципальный уровень 5 Региональный и более высокий уровень 6	От 0 до 6 баллов

4.3.5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа.

ФИО _____

Отчетный период _____

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности сторожа	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства	До 10 баллов
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	До 10 баллов
		Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	До 10 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	До 5 баллов
1.3.	Членство в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень 4 Муниципальный уровень 5 Региональный и более высокий уровень 6	От 0 до 6 баллов

4.36. Повар

ФИО _____

Отчетный период _____

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Своевременное обеспечение, в соответствии с режимом ОУ доброкачественного приготовления пищи	20 баллов – при отсутствии замечаний по результатам ВШК и предписаний Роспотребнадзора
		Соответствие меню требованиям Сан ПиН	2 балла
		Обеспечение гигиенической обработки продуктов, отпуск готовой продукции помощникам воспитателей, учащимся, сотрудникам в строгом соответствии с нормами Сан ПиН	8 баллов
		Выполнение норм питания, основных технологических правил приготовления детского питания, хранения, обогащения пищи витаминами	20 баллов – при отсутствии замечаний бракеражной комиссии и предписаний Роспотребнадзора
		Обеспечение образцового санитарного состояния пищеблока, столовой, посуды и всего кухонного инвентаря	20 баллов – при отсутствии замечаний по результатам ВШК и предписаний Роспотребнадзора
		Безупречное соблюдение правил личной гигиены	5 баллов - при отсутствии замечаний по результатам ВШК и предписаний Роспотребнадзора
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на работу повара	10 баллов
3	Членство в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень 4 Муниципальный уровень 5 Региональный и более высокий уровень 6	От 0 до 6 баллов
Итого: максимальный балл 77			

4.3.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности шеф- повара, заведующего столовой

ФИО _____

Отчетный период _____

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Безупречная организация работы производства	20 баллов - при отсутствии замечаний по результатам ВШК и предписаний Роспотребнадзора
		Постоянный контроль качества сырья, поступающего на пищеблок	20 баллов - при отсутствии замечаний по результатам ВШК и предписаний Роспотребнадзора
		Ежедневное проведение совместно с медицинским работником бракеража готовой продукции	20 баллов - при отсутствии замечаний по результатам ВШК и предписаний Роспотребнадзора
		Составление перспективного и ежедневного меню в соответствии с нормами Сан ПиН	20 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на работу шеф- повара	10 баллов
3	Членство в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень 4 Муниципальный уровень 5 Региональный и более высокий уровень 6	От 0 до 6 баллов
Итого: максимальный балл 92 баллов			

4.3.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника.

ФИО _____

Отчетный период _____

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	10 баллов – без замечаний
		Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	5 баллов – без замечаний
		Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	10 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неprovорные действия	5 баллов
1.3	Членство в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень 4 Муниципальный уровень 5 Региональный и более высокий уровень 6	От 0 до 6 баллов

4.3.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

ФИО _____
Отчетный период _____

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Своевременный ремонт имущества школы и текущий ремонт здания	10 баллов – без замечаний
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	10 баллов – без замечаний
		Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии	10 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов на непроворные действия	5 баллов
1.3	Членство в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень 4 Муниципальный уровень 5 Региональный и более высокий уровень 6	От 0 до 6 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

ФИО _____
Отчетный период _____

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений.	5 баллов - без замечаний
		Качество генеральной уборки помещения	5 баллов - без замечаний
		Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	10 баллов
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непроворные действия	5 баллов
		Помощь в организации дежурства членам администрации, педагогам	10 баллов
		Организация пропускного режима	5 баллов
1.3	Членство в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень 4 Муниципальный уровень 5 Региональный и более высокий уровень 6	От 0 до 6 баллов

ФИО _____
 Отчетный период _____

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Организация пропускного режима: -встреча, регистрация, выяснение причин и целей визита посетителей, наличие документов удостоверяющих личность -препятствие самостоятельному передвижению посторонних лиц по зданию и помещениям школы без сопровождения педагогов или администрации школы -контроль за сохранностью и работой оборудования контрольно - пропускного пункта	5 баллов - без замечаний
		Ведение журналов установленной формы, выдача педагогам ключей от учебных кабинетов .	5 баллов - без замечаний
		Прием звонков на вахте, осуществление вызова сотрудников охраны при помощи КТС	10 баллов
		-Контроль наличия сменной обуви или бахил в ненастную погоду. -Контроль порядком в вестибюле школы во время отсутствия дежурного учителя или администратора. -Контроль за школьным гардеробом. -Контроль за сохранностью школьного имущества в вестибюле школы	5 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на непроворные действия	5 баллов
		Помощь в организации дежурства членам администрации, педагогам	10 баллов
		Такт и уважение к обучающимся, сотрудникам школы и посетителям	5 баллов
1.3	Членство в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень 4 Муниципальный уровень 5 Региональный и более высокий уровень 6	От 0 до 6 баллов

4.3.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности подсобного (кухонного) рабочего.

ФИО _____
 Отчетный период _____

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Своевременная доставка овощей, фруктов из кладовой, овощехранилища на пищеблок Обеспечение первичной обработки овощей	10 баллов – при отсутствии замечаний по результатам ВШК и предписаний Роспотребнадзора
		Качественная и своевременная помывка и обработка посуды и инвентаря	10 баллов - при отсутствии замечаний по результатам ВШК и предписаний Роспотребнадзора
		В строгом соответствии с нормами Сан ПиН уборка помещений пищеблока, столовой	10 баллов – при отсутствии замечаний по результатам ВШК и предписаний Роспотребнадзора
		Безупречное выполнение правил личной гигиены	5 баллов - при отсутствии замечаний по результатам ВШК и предписаний Роспотребнадзора
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на работу кухонного рабочего	10 баллов
3	Членство в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень 4 Муниципальный уровень 5 Региональный и более высокий уровень 6	От 0 до 6 баллов
Итого: максимальный балл 47баллов			

4.3.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего техника.

ФИО _____
 Отчетный период _____

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1. Качество условий обучения и воспитания учащихся			
1.1	Позитивные результаты деятельности	Своевременное обслуживание и ремонт ИВТ школы	0-5 баллов – без замечаний
		Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0-5 баллов – без замечаний
		Содержание технической и прочей документации в соответствии требованиями	0-10 баллов
		Своевременное удаление и установка ПО, обновление ПО	0-10 баллов
1.2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов, заместителей директора на неправомерные действия	0-5 баллов
1.3	Членство в профессиональных союзах, ассоциациях	Школьный уровень 4 Муниципальный уровень 5 Региональный и более высокий уровень 6	От 0 до 6 баллов

**Положение о премировании работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области»**

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» (далее по тексту «Положение») разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Устава Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области»

1.2. Положение о премировании работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» (далее — работники).

1.3. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.4. Премирование работников производится за счет и в пределах денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ или при наличии экономии фонда оплаты труда Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» (далее — МОУ).

1.5. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда МОУ или при наличии экономии фонда оплаты труда МОУ. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ или при отсутствии экономии фонда оплаты труда МОУ.

1.6. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.7. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания за последние 6 месяцев.

Глава 2. Цели и задачи установления премий

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины

2.2. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- 2.2.1. стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- 2.2.2. повышение качества работы;
- 2.2.3. обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- 2.2.3. стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей.

Глава 3. Порядок премирования работников

3.1. Премирование работников производится одновременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам работника за месяц или квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

3.2. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по МОУ, в котором указываются размеры ежемесячных или ежеквартальных премий по каждому работнику.

3.3. Единовременное премирование производится на основании приказа по МОУ, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

3.4. Депремирование или снижение размера ежемесячной или ежеквартальной премии работника осуществляется на основании приказа по МОУ, в котором указываются причины депремирования.

Глава 4. Показатели премирования работников

4.1. Ежемесячное или ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:

4.1.1. Педагогическим работникам (учителям, воспитателям ГПД, педагогам дополнительного образования, старшему вожатому, педагогу-психологу, учителю – логопеду, дефектологу) за:

4.1.1.1. достижение учащимися высоких показателей, рост качества образованности: от 100 до 5000 рублей;

4.1.1.2. участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета, в том числе по введению Федерального государственного образовательного стандарта НОО,ООО,СОО: от 100 до 7000 рублей;

4.1.1.3. высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий: от 100 до 4000 рублей;

4.1.1.4. проведение мероприятий по профилактике зависимостей: от 100 до 4000 рублей;

4.1.1.5. организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности: от 1000 до 5000 рублей;

4.1.1.6. снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины: от 500 до 2000 рублей;

4.1.1.7. эффективное использование на уроке и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий: от 500 до 2000 рублей;

4.1.1.8. применение в работе информационных технологий: от 500 до 2000 рублей;

4.1.1.9. эффективная работа по методической теме школы: от 500 до 5000 рублей;

4.1.1.10. высокое качество методической работы: от 300 до 3000 рублей;

4.1.1.11. высокий уровень решения конфликтных ситуаций: от 500 до 3000 рублей;

4.1.1.12. образцовое содержание и развитие кабинета: от 500 до 3000 рублей;

4.1.1.13. работа по повышению культуры питания: от 400 до 2000 рублей;

4.1.1.14. высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.): от 500 до 2000 рублей;

4.1.1.15. успешное руководство выпускными классами: от 400 до 1000 рублей;

4.1.1.16. качественная работа в оздоровительном лагере: от 500 до 3000 рублей;

4.1.1.17. организация сотрудничества с родителями: от 500 до 3000 рублей;

4.1.1.18. оформительские работы: от 500 до 3000 рублей;

4.1.1.19. содействие школьному самоуправлению: от 300 до 2000 рублей;

4.1.1.20. качественное дежурство по школе: от 300 до 1000 рублей;

4.1.1.21. результативная работа по адаптации учащихся: от 300 до 2000 рублей;

4.1.1.22. профессиональная ответственность: от 500 до 2000 рублей;

4.1.1.23. работа в системе электронных мониторингов: от 500 до 5000 рублей;

4.1.1.24. безупречное обслуживание компьютеров: от 1500 до 2500 рублей;

4.1.1.25. подготовка информационных материалов для сайта школы: от 100 до 1000 рублей;

- 4.1.1.26.** дополнительные занятия с обучающимися: от 600 рублей до 3000 рублей;
- 4.1.1.27.** проведение работы по дополнительным образовательным программам: от 600 рублей до 2000 рублей;
- 4.1.1.28.** организация профессиональной ориентации: от 500 рублей до 1000 рублей;
- 4.1.1.29.** подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам: от 500 рублей до 2000 рублей;
- 4.1.1.30.** наставничество: от 500 рублей до 3000 рублей.
- 4.1.1.31.** организационная работа школьного сайта: от 1000 до 7000 рублей.
- 4.1.2. Директору, заместителям директора по УВР, ВР за:**
- 4.1.2.1.** организацию предпрофильного и профильного обучения: от 500 до 7000 рублей;
- 4.1.2.2.** высокое качество выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы: от 500 до 7000 рублей;
- 4.1.2.3.** высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации: от 500 до 7000 рублей;
- 4.1.2.4.** высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий: от 500 до 3000 рублей;
- 4.1.2.5.** высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы: 500-4000 рублей;
- 4.1.2.6.** качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой: от 500 до 4000 рублей;
- 4.1.2.7.** сохранение контингента обучающихся: от 500 до 3000 рублей;
- 4.1.2.8.** высокий уровень аттестации педагогических работников школы: от 500 до 5000 рублей;
- 4.1.2.9.** поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: от 1000 до 3000 рублей;
- 4.1.2.10.** качественная организация профилактической работы: от 500 до 3000 рублей;
- 4.1.2.11.** высокий уровень исполнительской дисциплины: от 500 до 3000 рублей.
- 4.1.2.12.** высокий уровень руководства учебно-воспитательным и хозяйственным процессом от 500 до 7000.
- 4.1.3. Заместителю директора по АХЧ за:**
- 4.1.3.1.** обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы: от 500 до 3000 рублей;
- 4.1.3.2.** высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда: от 500 до 3000 рублей;
- 4.1.3.3.** высокое качество подготовки и организации ремонтных работ: от 500 до 3000 рублей;
- 4.1.3.4.** высокий уровень исполнительской дисциплины: от 500 до 3000 рублей.
- 4.1.4. Социальному педагогу за:**
- 4.1.4.1.** результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися: от 500 до 4000 рублей;
- 4.1.4.2.** своевременное и качественное ведение банка данных на детей, охваченных различными видами контроля: от 500 до 3000 рублей;
- 4.1.4.3.** участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы: от 500 до 5000 рублей;
- 4.1.4.4.** подготовка информационных материалов для сайта школы: от 500 до 2000 рублей;
- 4.1.4.5.** высокое качество консультативной помощи учащимся и их родителям: от 500 до 2000 рублей.
- 4.1.5. Зав. библиотекой, педагогу – библиотечарю за:**
- 4.1.5.1.** высокую читательскую активность обучающихся: от 500 до 4000 рублей;
- 4.1.5.2.** пропаганду чтения как формы культурного досуга: от 500 до 5000 рублей;
- 4.1.5.3.** участие в общешкольных и районных мероприятиях: от 500 до 4000 рублей;

- 4.1.5.4. оформление тематических выставок: от 500 до 4000 рублей;
- 4.1.5.5. планирование комплектования библиотечного фонда: от 500 до 2000 рублей.
- 4.1.6. Обслуживающему персоналу за:**
- 4.1.6.1. проведение генеральных уборок: от 100 до 3000 рублей;
- 4.1.6.2. высокое качество ремонтных работ: от 100 до 3000 рублей;
- 4.1.6.3. увеличение объема работ: от 500 до 3000;
- 4.1.6.4. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок: от 100 до 4000 рублей.
- 4.1.6.5. добросовестное отношение к профессиональным обязанностям от 100 до 3000 рублей.
- 4.1.7. Секретарю-руководителя за:**
- 4.1.7.1. высокое качество ведения документации: от 500 до 3000 рублей;
- 4.1.7.2. интенсивность работы: от 500 до 3000 рублей.
- 4.1.8. Лаборанту, сторожу, дворнику за:** высокое качество работы от 500 до 3000 рублей.
- 4.1.9. Повару за:**
- 4.1.9.1. высокое качество приготовления блюд от 500 до 3000 рублей;
- 4.1.9.2. наличие позитивных отзывов о работе от 500 до 2000 рублей;
- 4.2. Единовременное премирование работников производится:**
- 4.2.1. при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива школы (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.) от 500 до 15000 рублей, в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет) от 1000 до 10000 рублей;
- 4.2.2. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства от 500 до 7000 рублей;
- 4.2.3. за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников (мастер-класс, семинар и др.) от 500 до 4000 рублей;
- 4.2.4. за представление своего педагогического или управленческого опыта в печати от 300 до 3000 рублей;
- 4.2.5. подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов — 1 место на районном уровне 1000 рублей, 2 место — 800 рублей, 3 место — 600 рублей; на областном уровне соответственно на 500 рублей больше; на межмуниципальном уровне соответственно на 800 рублей больше; на всероссийском уровне на 1000 рублей больше; на международном уровне на 2000 рублей больше; в командном первенстве — на 200 рублей соответственно больше, чем в индивидуальном;
- 4.2.6. подготовка медалистов по результатам ЕГЭ (подтверждение или повышение годовой отметки) — 1000 рублей за каждого медалиста учителю-предметнику.

Глава 5. Материальная помощь предоставляется:

- в случае смерти работника или его близких родственников – от 1000 до 10000 рублей
 - при несчастных случаях (авария, травма и др.), в случаях пожара, гибели имущества и т.д. – от 1000 до 5000 рублей
 - для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника (при наличии подтверждающих документов) – от 1000 до 10000 рублей
- 5.1. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.
- 5.2. Материальная помощь предоставляется на основании личного заявления работника, решения Управляющего совета учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер материальной помощи.

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

Повар - 12%.

Председатель ПК МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3
г. Ершова Саратовской области»
_____ Е.В. Воронкова

Директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3
г. Ершова Саратовской области»
_____ А.В. Широкова

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ НА 2022 ГОД
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области»
(наименование предприятия, организации и организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ		Отметка о выполнении	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1.	Проведение общего технического осмотра здания ОО			0	еженед.	Зам директора по АХЧ						
2.	Проведение проверок по охране труда с целью выявления рисков в условиях распространения коронавирусной инфекции			0	В течении года	Зам директора по АХЧ						
3.	Обеспечение работников специальной одеждой и другими СИЗ Маски, перчатки	шт.	13	33,5	По нормам	директор	13 87	6 76				
4.	Медосмотр	Чел.	87	136,770	август	директор	87	76				
5.	Медикаменты в медпункт	-	-	11, 07440	сентябрь	директор	87	76				
6.	Приобретение и установка рециркуляторов в учебные кабинеты	шт	10	40	сентябрь	директор	10	8				
7	Гигиеническое обучение	чел	45	22,5	сентябрь	директор	45	40				
8	Обучение по ОТ	чел	2	4400,00	август	директор	2	1				
9	Проведение СОУТ	чел	59	60	декабрь	директор	86	82				

Утверждаю
 Председатель ПК МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3
 г. Ершова Саратовской области»
 _____ Е.В. Воронкова
 31.12.2022

Утверждаю
 директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3
 г. Ершова Саратовской области»
 _____ А.В. Широкова
 31.12.2022

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ НА 2023 ГОД
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области»
 (наименование предприятия, организации и организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ		Отметка о выполнении
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	Проведение общего технического осмотра здания ОО			0	еженед.	Зам директора по АХЧ					
2.	Проведение проверок по охране труда с целью выявления рисков в условиях распространения коронавирусной инфекции			0	В течении года	Зам директора по АХЧ					
3.	Приобретение мягкой мебели в комнату отдыха	шт.	1	45,00	ноябрь	директор	62	59			
4.	Приобретение спецодежды (СИЗ) Маски, перчатки	шт.	13	40,00	По нормам	директор	13 87	6 76			
5.	Приобретение и установка рециркуляторов в места общего пользования (библиотека, актовый зал, столовая), спорт.зал	шт.	10	50,00	май-сентябрь	зам директора по АХЧ	87	76			
6.	Медосмотр	Чел.	87	135,00	август	директор	87	76			

Председатель ПК МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» _____ Е.В. Воронкова						Директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» _____ А.В. Широкова					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

9	Обучение по ОТ	чел	2	4,4	август	директор	2	1			
10	Гигиеническое обучение сотрудников	чел	40	20,00	сентябрь	директор	40	40			

Председатель ПК МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» _____ Е.В. Воронкова	Директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области» _____ А.В. Широкова
---	---

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ НА 2024 ГОД
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Ершова Саратовской области»
 (наименование предприятия, организации и организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ		Отметка о выполнении	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1.	Проведение общего технического осмотра здания ОО			0	еженед.	Зам директора по АХЧ						
2.	Проведение проверок по охране труда с целью выявления рисков в условиях распространения коронавирусной инфекции			0	В течении года	Зам директора по АХЧ						
3.	Приобретение спецодежды Маски, перчатки	шт.		50	По нормам	директор	18 87	16 76				
4.	Приобретение и установка рециркуляторов в места общего пользования (рекреации)	шт.	12	50,00	май-сентябрь	зам директора по АХЧ	87	76				
5	Медосмотр	Чел.	87	135,00	август	директор	87	76				
6	Медикаменты в медпункт	-	-	24,00	сентябрь	директор	87	76				
7	Дез. средства и т.д.	-	-	120,00	сентябрь	директор	87	76				
8	Гигиеническое обучение сотрудников	чел	20	10,00	сентябрь	директор	20	20				

9	Обучение по ОТ	чел	2	4,00	август	директор	2	1			
---	----------------	-----	---	------	--------	----------	---	---	--	--	--

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

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	по поясам
5	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.

		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
6	Пекарь; повар; помощник повара; кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
8	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
9	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
10.	Начальник лаборатории; старший лаборант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа

