

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа села Большой Мелик
Балашовского района Саратовской области»
на 2020 – 2023 гг.

От работодателя:
Директор
общеобразовательного
учреждения



/Махров С.Н./

(подпись / ФИО)

Коллективный договор подписан

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

/Полягина Е.Н./

(подпись / ФИО)

М.П.

26.11.2020 г.

(дата подписания)



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Большой Мелик Балашовского района Саратовской области» Махрова Сергея Николаевича и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Полянина Екатерина Николаевна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в договоре. 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 МАОУ СОШ с. Большой Мелик, 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 состоящие в профессиональном союзе работников народного образования и науки 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», территориальным соглашением.

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 2020 - 2023 гг.

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. 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).

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

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до 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.

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

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

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

2.2.13. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных,

медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

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

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

2.2.16. 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.

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

2.2.18. 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).

2.2.19. 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.

2.2.20. 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).

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

2.2.22. 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.

2.2.23. 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.

2.2.24. 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.

2.2.25. 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 «Положении о нормах профессиональной этики». (Приложение 2)

3.3. 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.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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 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 и дневников.

3.7. Выполнение дополнительной работы (сбор и обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с ней видов отчетной документации; уборка территорий, составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.) может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

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

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 перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

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

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (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.

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

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

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.

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

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

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

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

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

3.10. Продолжительность работы (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).

Вариант: продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час для всех работников.

3.11. 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.

3.12. 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).

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда - 7 кал. дней;
- за ненормированный рабочий день - 4 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.

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

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

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

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

3.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных 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. При этом 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.

3.18. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

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

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

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

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам,

продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

календарных дня.

3.22. 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;

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

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством МО Саратовской области, Положением об оплате труда

работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения с. Большой Мелик Балашовского района Саратовской области.

- 4.3. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ с. Большой Мелик Балашовского района Саратовской области, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 4.4. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала осуществляются на основании Положения о выплатах из специальной части фонда оплаты труда МАОУ СОШ с. Большой Мелик Балашовского района Саратовской области, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 4.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.
- 4.6. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 4.7. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: 25 числа текущего месяца и 10 числа следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.
- 4.8. МАОУ СОШ с. Большой Мелик Балашовского района Саратовской области вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.
- 4.9. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:
 - на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
 - за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
 - при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.
- 4.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.11. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4.12. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.13. За педагогическими и другими работниками образовательных учреждений, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению

походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

- 4.14. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).
- 4.15. В соответствии со ст.139 ТК РФ период для расчета средней заработной платы для расчета отпускных (если это не ухудшает положение работника) считать за 12 (двенадцать) месяцев.
- 4.16. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

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

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

5.2.5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

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

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

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

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

5.2.10. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул не менее половины детей работников;

5.2.11. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью 300 рублей за счет средств работодателя и других финансовых источников;

5.2.12. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

5.2.13. устанавливать неработающим пенсионерам ежемесячную доплату к пенсии;

5.2.14. 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.

5.2.15. проводить среди членов Профсоюза разъяснительную работу по выгодному переводу накопительной части пенсий в отраслевой Негосударственный Пенсионный Фонд «Образование и наука».

5.3. Выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в образовательные организации, расположенные в сельской местности, выплачивается единовременное денежное пособие в размере ста тысяч рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

5.4. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам (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 организации среднего профессионального образования или вуза.

Педагогическим работникам, имеющим стаж менее трех лет после окончания профессиональной организации или организации высшего образования устанавливается стимулирующая выплата, в целях доведения их заработной платы до 70% средней заработной платы в области за ставку заработной платы.

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

медалью К.Д. Ушинского;

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

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", «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 детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»- в размере 901 рубля.

5.6. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

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

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

5.6.2. 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.

5.6.3. 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.

5.6.4. 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.

5.6.5. 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.

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

5.8. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.9. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом

первичной профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

5.10. Установить в соответствии с Соглашением между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2019-2021 гг. от 05.10.2018 г. (раздел «Социальная поддержка населения, социальное страхование»):

-материальную и иную помощь многодетным и неполным семьям, матерям-одиночкам;

- частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей в детских дошкольных организациях;

- выдачу беспроцентной ссуды нуждающимся молодым семьям для приобретения жилья и покупки предметов домашнего обихода;

- оказание дополнительной материальной помощи при рождении ребенка;

- выплату дополнительных ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;

- оплату путевок в детские оздоровительные лагеря;

- предоставление оплачиваемого дня отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы;

- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста;

- оказание к 1 сентября одиноким матерям, вдовам ежегодной материальной помощи на каждого ребенка (для подготовки детей в дошкольные и учебные заведения) и др.;

- выплату материальной помощи работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях;

- предоставление оплачиваемых дней отдыха работникам в случаях регистрации брака, рождения ребенка, 1 сентября родителям, имеющим детей – учеников начальной школы, и смерти близких родственников до 3 дней;

-обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста.

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 №7) 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 №8).

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 с учетом мнения (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) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.20. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.1.21. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.22. 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 членов Профсоюза по вопросам:

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

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

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

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, 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).

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 мероприятий.

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.

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

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том

числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

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

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

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

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

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

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

8.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, 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.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

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

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

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

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

9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое

законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о Профсоюзах).

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

От работодателя:

Директор

(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
« ___ » _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

(подпись, Ф.И.О.)
М.П.
« ___ » _____ 20 __ 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 МАОУ СОШ с. Большой Мелик
5. Положение об оплате труда работников СП МАОУ СОШ с. Большой Мелик
6. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

Согласованно
На заседании профкома
_____/Полянина Е.Н./
«16» ноября 2018 г.

Утверждено и введено
в действие приказом №380-ОД
от 16.11.2018 г.
_____/Махров С.Н./

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ
МАОУ СОШ с. БОЛЬШОЙ МЕЛИК БАЛАШОВСКОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Школы (далее - Школа, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации).

1.2. Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в Школе.

1.3. Настоящие Правила обязательны для исполнения всеми работниками Школы.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Прием работников на работу осуществляется в следующем порядке.

2.1.1. Работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.2. Взаимоотношения работника с работодателем оформляются Трудовым договором, который является соглашением, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила.

2.1.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, настоящими Правилами, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.1.5. Прием на работу оформляется Приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.5. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением следующих случаев:

- 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 для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

- в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод на другую работу оформляется Приказом работодателя.

2.2. Порядок увольнения работников.

2.2.1. Основаниями для увольнения работника (расторжения трудового договора) являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока срочного трудового договора;
- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы (для педагогических работников).
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (для педагогических работников).

2.2.2. Прекращение трудового договора оформляется Приказом работодателя.

2.2.3. С Приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного Приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.2.4. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.2.5. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса

РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

2.2.7. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по следующим основаниям:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. Права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Основные права сторон трудового договора.

3.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, 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 Школой в предусмотренных ее Уставом 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 РФ, 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.

3.1.2. Кроме того педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свободой преподавания, свободное выражение своего мнения, свободой от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободой выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- правом на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- правом на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- правом на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Школе;
- правом на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы, в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении Школой, в порядке, установленном Уставом Школы;
- правом на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- правом на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;
- правом на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- правом на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.1.3. Педагогические работники имеют также следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- право на предоставление, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- право на получение компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- право на аттестацию в целях установления им квалификационной категории.

3.1.4. 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;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ.

3.2. Основные обязанности сторон трудового договора.

3.2.1. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать Устав Школы;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- заботиться о формировании у детей отрицательного отношения к потреблению табака.

3.2.2. Педагогические работники, кроме того, обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требований законодательства РФ, норм профессиональной этики педагогических работников при реализации своих академических прав и свобод.

3.2.3. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной Школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.2.4. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения

обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ.

3.2.5. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
 - по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.3. В соответствии с действующим законодательством стороны трудового договора несут следующие виды ответственности:

- уголовную;
- административную;
- дисциплинарную;
- гражданско-правовую;
- материальную.

4. Режим работы и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Школы (сменности учебных занятий и других особенностей работы) и устанавливается настоящими Правилами.

4.2.. Режим работы директора, заместителей директора, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Школы.

4.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися в специально отведенном для этой цели помещении.

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

4.5. 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.

4.6. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется

в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.7. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перемен между ними устанавливается Приказом «О режиме работы школы» на каждый учебный год.

4.8. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Школы, настоящими Правилами, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

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

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

4.9. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

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

4.11. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.8 настоящих Правил, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

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

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

4.15. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется Приказом «О режиме работы в каникулярный период».

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

4.17. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в пункте 4.11. настоящих Правил.

4.18. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели включает в себя:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в Школе, так и за ее пределами.

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

5.1. К работникам добросовестно исполняющих трудовые обязанности могут быть применены следующие виды поощрений:

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

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

5.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6. Заключительные положения

6.1. Настоящие Правила утверждаются директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы.

6.2. Текст настоящих Правила размещаются на сайте Школы

ПЕРЕЧЕНЬ
работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск

	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1.Заместитель директора по АХЧ	12
2.Библиотекарь	7
3.Секретарь-машинистка	7

Согласованно
На заседании профкома
_____/Полянина Е.Н./
«09» 11. 2020 г.
«__» _____ 20__ г.

Утверждено и введено
в действие приказом № 344-ОД
от 09.11.2020 г.
_____/Махров С.Н./

**Положение об оплате труда
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа с. большой Мелик Балашовского района
Саратовской области»**

Положение об оплате труда

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением администрации Балашовского муниципального района № 280-п от 28.10.2020 г. «О внесении изменений в постановление администрации Балашовского муниципального района №502-п от 31.12.2019 г. «О новой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам»

Методика

формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных учреждений Балашовского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам

I. Общие положения

1. Настоящая методика разработана в соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Саратовской области и о внесении изменений в Закон Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Указов Президента Российской

Федерации от 2012 года, распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р и применяется при определении заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Балашовского муниципального района (далее - учреждений), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

Для целей настоящей Методики используются понятия и определения:

базовая часть фонда оплаты труда - гарантированная заработная плата административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее - педагогические работники), иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;

стимулирующая часть фонда оплаты труда - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

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

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

неаудиторная занятость педагогических работников - все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведённого до учреждения, исходя из:

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

2) количества обучающихся в учреждении;

3) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

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

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = N * Д * У * K_1 * K_2 ,$$

где:

ФОТ — фонд оплаты труда учреждения;

N — областной норматив финансирования;

D — доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

$У$ — количество обучающихся в учреждении.

K_1 — коэффициент индексации (увеличения) окладов работников муниципальных общеобразовательных учреждений, соответствующий размеру индексации должностных окладов (окладов) работников государственных казенных и бюджетных учреждений области, установленному Правительством области;

K_2 — коэффициент увеличения фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, прогнозируемый органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, на основании статистической отчетности;

III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

4. Управление образования формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} * Ц$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$ — отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ — фонд оплаты труда учреждений;

$Ц$ — размер доли отчислений в централизованный фонд.

5. Размер доли отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных учреждений, размер, порядок и условия осуществления выплат руководителям учреждений по результатам труда, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей учреждений определяется в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением.

Примерное Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений приведено в [приложении](#) № 5.

IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения

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

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к окладам ($\text{ФОТ}_{\text{оу}}$);
- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

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

7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_{\text{б}}$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{\text{ст}}$):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} * ш,$$

где:

m — коэффициент стимулирующей части.

Распределение фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Приложением № 1.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента в общеобразовательных учреждениях — 0,2; в общеобразовательных учреждениях при исправительно-трудовых учреждениях, воспитательно-трудовых и лечебно-профильных профилакториях МВД — 0,1.

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

- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);
- педагогические работники (учитель, преподаватель);
- иные категории педагогические работники (воспитатель, воспитатель групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагогический работник, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);
- учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);
- обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.) и складывается из:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{б_{\text{ауп}}} + \text{ФОТ}_{б_{\text{пп}}} + \text{ФОТ}_{б_{\text{ипп}}} + \text{ФОТ}_{б_{\text{увп}}} + \text{ФОТ}_{б_{\text{оп}}},$$

где:

$\text{ФОТ}_{б_{\text{ауп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\text{ФОТ}_{б_{\text{пп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{б_{\text{ипп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{б_{\text{увп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\text{ФОТ}_{б_{\text{оп}}}$ — базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

10. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников, ($\text{ФОТ}_{\text{пп}}$), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ($\text{ФОТ}_{\text{уп}}$) устанавливается не более фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{б_{\text{пп}}} = \text{ФОТ}_б * \text{ПП},$$

где:

ПП — доля ФОТ педагогических работников, в базовой части ФОТ.

Значение *ПП* — 70% устанавливается в общеобразовательных учреждениях, 75% — в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, 80% — в общеобразовательных учреждениях при исправительно-трудовых учреждениях,

воспитательно-трудовых и лечебно-профильных профилакториях МВД.

11. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

13. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из заработной платы педагогического работника учреждения, установленной при тарификации с учетом стимулирующих выплат.

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

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

15. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников ($\Phi OT_{\text{пп}}$), состоит из общей части (ΦOT_o) и специальной части (ΦOT_c);

$$\Phi OT_{\text{пп}} = \Phi OT_o + \Phi OT_c$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{\text{пп}} * c,$$

где:

c — коэффициент размера специальной части $\Phi OT_{\text{пп}}$.

16. Коэффициент специальной части $\Phi OT_{\text{пп}}$ устанавливается учреждением самостоятельно.

Рекомендуемая величина коэффициента — 0,25.

17. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в [приложении № 3](#).

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

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

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

Порядок распределения $\Phi OT_{\text{нз}}$ 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 рассчитывается каждым учреждением самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, по определенной в настоящей методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогических работников ($\Phi OT_{аз}$).

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

$$C_{тп} = \frac{\Phi OT_{аз} * 34}{\sum_{n=1}^{11} (a * в)_n * 52},$$

где:

$C_{тп}$ — стоимость 1 ученико-часа;

52 — количество недель в календарном году;

34 — количество недель в учебном году;

$\Phi OT_{аз}$ — часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников;

a — среднегодовое количество обучающихся в классах;

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

$n = 1-11$ классы.

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

21. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ΦOT_c), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 2 к настоящей Методике;
- 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, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

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

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например,

- литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);
- дополнительная нагрузка 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 её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

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

Для предметов, не перечисленных в настоящем перечне, устанавливается коэффициент сложности равным 1,0

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

20.2. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в аналогичных размерах при осуществлении индивидуального обучения на дому.

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

- 1,05 — для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
- 1,10 — для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15 — для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

VI. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

$$O = C_{\text{тп}} * Ч_{\text{аз}} * У * А * К * И + Д_{\text{нз}} + П,$$

где:

O — оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{тп} — 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. При расчете окладов педагогических работников,

проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса. В малокомплектном учреждении¹ рекомендуется использовать среднюю наполняемость классов в общеобразовательном учреждении (филиале);

A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

Д_{из} — доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении № 3);

П — увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющей 100 руб.

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

VII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

25. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).

Перечень видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений включает:

- выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.
- выплата педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области.

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

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

Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника. Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата в целях доведения заработной платы до 70 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области,

устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы и принятым на работу в учреждение либо приступившим к работе после окончания длительного отпуска педагогических работников, предоставленного на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ либо приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком устанавливается стимулирующая выплата в размере не выше средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приёма на работу либо возобновления педагогической деятельности до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника. Средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года. Педагогическим работникам, работающим неполное рабочее время, средняя величина стимулирующей выплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

26. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения, за исключением случая, предусмотренного частью шестой пункту 23 настоящей Методики, являются:

- 1) качество обучения;
- 2) здоровье обучающихся;
- 3) воспитание обучающихся.

27. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих 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 учреждения, действующей на основании локальных нормативных актов учреждения по представлению руководителя учреждения.

Примерные положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в Приложениях 4, 6.

VIII. Расчет заработной платы руководящих работников учреждения

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

$$O_p = O_{\text{ср}} * K,$$

где:

O_p — оклад руководителя учреждения;

$O_{\text{ср}}$ — средний размер окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

K — коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

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

1 группа — коэффициент 3,0;

- 2 группа — коэффициент 2,5;
- 3 группа — коэффициент 2,0;
- 4 группа — коэффициент 1,5.

Оклад руководителя для вновь созданных учреждений устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из планового (проектного) показателя среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда (в соответствии с частью второй пункта 33 настоящего раздела), но не более чем на 2 года, по следующей формуле:

$$O_{вр} = O_{пспр} * K$$

где:

$O_{вр}$ — оклад руководителя вновь созданного учреждения;

$O_{пспр}$ — плановый (проектный) показатель среднего размера оклада педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаемый приказом министерства образования области;

K — коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений (в соответствии с частью второй пункта 33 настоящей Методики).

29. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения от 50 до 90 процентов от окладов руководителей этих учреждений. Стимулирующие выплаты заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом VII Методики.

30. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с [Законом](#) Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

31. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.

К объёмным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения **и другие** показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

32. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	ВСЕГО баллов
1.	Численность обучающихся в учреждении, из них:	из расчета за каждого обучающегося	0,3	
	дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей;		0,5	
	дети с ограниченными возможностями здоровья		0,5	
2.	Численность работников в учреждении	из расчета за каждого работника;	1	

		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5	
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1	
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего ученую степень;	1,5	
		дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива;	5	
		от 5 до 10 процентов;	10	
		от 10 до 20 процентов;	15	
		свыше 20 процентов	20	
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10	
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда (по результатам спецоценки рабочих мест)	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1	
5.	Наличие в учреждении оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-, аудиозалов, лингафонных кабинетов	из расчета за каждый класс	10	
6.	Наличие в учреждении оборудованного	из расчета за каждый вид	10	

	лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета			
7.	Наличие в учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20	
8.	Наличие в учреждении и использование в образовательном процессе оборудованных учебных мастерских	из расчета за каждую	10	
9.	Наличие в учреждении и использование оборудованной комнаты психологической разгрузки, сенсорной комнаты	из расчета за каждую	10	
10.	Наличие в учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	из расчета за каждую форму	10	
11.	Наличие в учреждении кабельного телевидения, локальной компьютерной сети	из расчета за каждый вид	10	
12.	Наличие в учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея, выставочного, концертного залов	из расчета за каждый вид	10, но не более 20	
13.	Наличие собственной котельной	наличие	10	
14.	Количество обучающихся в учреждении, посещающих секции, кружки, студии, организованные на базе образовательных организаций дополнительного образования детей, учреждений культуры	из расчета за каждого обучающегося	0,3	
15.	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно- телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10	

16.	Наличие структурных подразделений в соответствии с уставом учреждения, в том числе детских оздоровительных лагерей	из расчета за каждое структурное подразделение	10 20	
17.	Организация и проведение на базе учреждения педагогической практики студентов профессиональных образовательных организаций	из расчета за каждого студента	0,5	
18.	Обеспечение функционирования системы внутреннего мониторинга качества образования в учреждении	обеспечено	10	
19.	Наличие статуса инновационной, экспериментальной площадки, ресурсного центра регионального (федерального) уровней	наличие	10	
20.	Наличие в учреждении групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	за наличие до 4 групп,	10	
		4 и более группы	30	
21.	Охват выпускников учреждения услугой постинтернатного сопровождения	из расчета за каждого обучающегося	0,5	
22.	Организация подвоза учащихся	из расчета за каждый маршрут	15	

Примечание: При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

33. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующими таблицами:

Таблица 1.

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

34. Группа по оплате труда руководящих работников определяется Управлением образования БМР не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

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

36. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с верхним пределом баллов, устанавливается управлением образования.

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

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

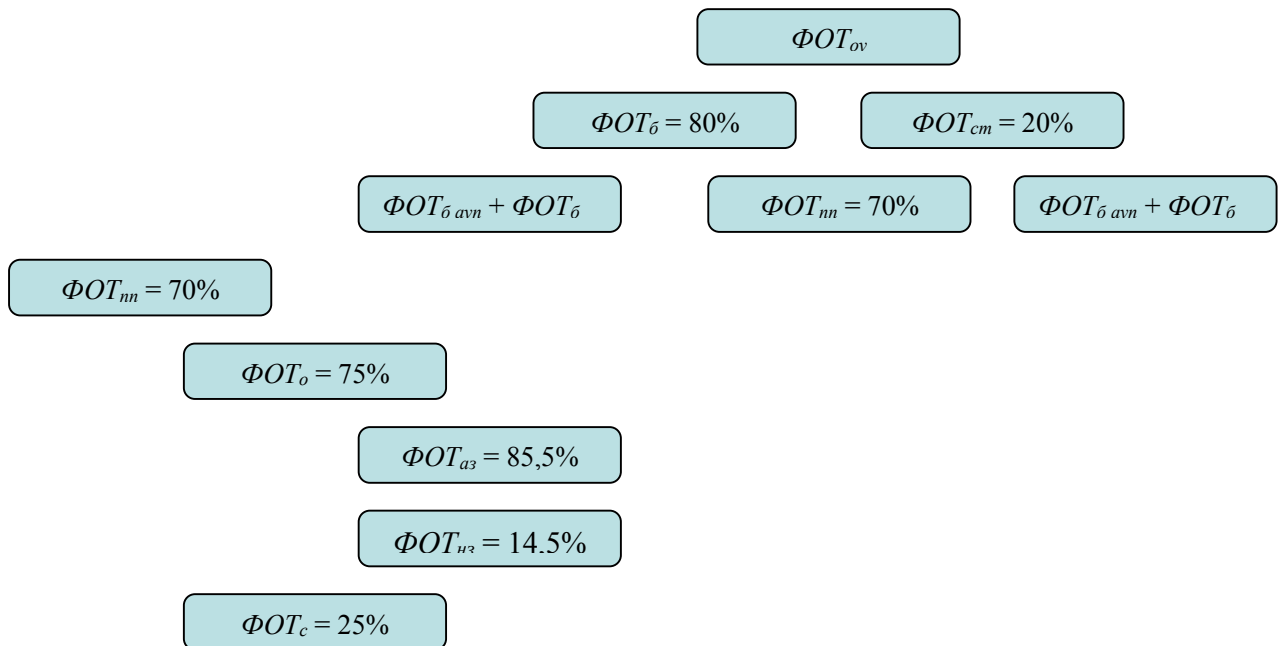
IX. Оплата труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

39. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Балашовского муниципального района Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.

40. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с [пунктом 26 раздела VII](#) Методики.

Приложение № 2
к положению об оплате

1. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения:



**Приложение № 2
к положению об оплате**

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, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладу.

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

классов)	
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера	до 0,05 за каждый компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	до 0,10
за ведение делопроизводства	до 0,15

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

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

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

в иных учреждениях:

в городской местности - 50 рублей;

в сельской местности - 71,43 рубля

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

Приложение № 3 к положению об оплате

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:

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

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

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

где:

C_{mn} — расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);
 U_i — количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;
 $Ч_{azi}$ — количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;
 A — повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;
 K_i — коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ (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 участников (призеров) муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2-1,5
5.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5
6.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
7.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

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

Приложение № 4 к положению об оплате

Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта

модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагогического работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы управления учреждения создают специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

10. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период (Отчетный период устанавливается с 01 сентября предыдущего года по 15 августа текущего года), заполняют портфолио результатов своей деятельности.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов управления до 01 сентября текущего года.

12. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

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

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

14. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

—единые процедура и технология оценивания;

—достоверность используемых данных;

—соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

15. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогических работников регламентируют следующие документы:

—федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ,

независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов учреждений;

–федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации учреждений;

–федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций;

–методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников учреждения;

–региональная программа мониторинговых исследований.

16. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио.

17. Структура оценки состоит из 7 блоков.

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

19. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

20. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

21. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

22. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно.

V. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения

Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения определяются учреждением самостоятельно и закрепляются в локальных нормативных актах учреждения

№	Критерии эффективности и деятельности педагога	Условия получения выплаты	Размер выплаты
1	Качество образования (результаты ОГЭ, ЕГЭ, ВПР, метапредметного тестирования)	1. Итоговая аттестация в 9 классе (первичная сдача) (за каждый предмет) - успеваемость 100% (если сдавали 0-49% от учащихся класса) - успеваемость 100% (если сдавали 50-100% от учащихся класса) - качество 50%- 100%(за каждого уч-ся)	2 4 1
		2. Итоговая аттестация в 11 классе (русский, матем.профиль, экзамены по выбору) - 100% сдача (за каждый предмет) - средний балл 50-100(за каждого уч-ся)	4 1
		3.ЕГЭ в 11 классе по математике(база) (первичная сдача) - успеваемость 100% - качество 50%- 100%	3 3
		4. Наличие обучающихся, которые набрали по результатам ЕГЭ 67 баллов и более (за каждого уч-ся)	1
		5.Доля обучающихся, подтвердивших свои результаты в ходе мониторинговых исследований качества образования регионального уровня. - 30 – 59% - 60 – 100%	1 2
		6.Результаты ВПР в 4 классах на «4» и «5» (за каждый предмет) (за каждого уч-ся)	0,5
		7.Результаты выполнения комплексной работы учащимися 1-4 кл (средний балл набранный всеми обучающимися) 50 - 74% от максимального балла 75 - 100% от максимального балла	1 2
2	Уровень профессиональной культуры педагога и результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	1.Уровень использования ИКТ в образовательном процессе - низкий уровень владения ПК (поиск информации, распечатка, показ презентаций, ...) - средний уровень владения ПК (уроки с ЭОР, заполнение электронных форм отчётов, пересылка информации...) - высокий уровень владения ПК (в совершенстве владение ПК и работа в различных программах...)	1 2 3
		2. Участие (заочное) педагога в конкурсах профессионального мастерства, проводимых в дистанционном режиме -участие - победитель(все сайты, кроме последнего пункта) - победитель(сайты: СарВики, Минобрнаука, «1 сентября», «Издательство Просвещение» и др.офиц.сайты)	1 2 3
		3. Призовые места в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (очно) - школьный -муниципальный - более высокий уровень	1 3 4

		4.Участив в обобщении опыта работы или в исследовательской деятельности (за каждое, но не более 7 баллов) -на ШМО, педагогическом совете (выступление) -на РМО, семинарах, конференциях муниципального уровня (участие /выступление) - на семинарах, конференциях регионального уровня (участие /выступление) - на семинарах, конференциях всероссийского уровня (участие /выступление)	0,5 1 / 2 2 / 3 3 / 4
		5.Оценка администрации школы уровня педагогической деятельности учителя -низкий - средний - высокий	-1 1 2
		6.Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности учителя (по итогам анкетирования администрацией) - 0 – 59% - 60 – 79% - 80 – 100%	0 1 2
		7. Проведение открытых уроков, мастер-классов (за каждое, но не более 3 баллов) - школьный уровень - муниципальный уровень(кустовой) - муниципальный уровень - региональный уровень	1 1,5 2 3
		8. Публикации в печатном источнике (сборнике, газете, журнале)	2
		9. Публикации на сайтах (обобщение и распространение собственного педагогического опыта, исследование и т.п.)	1
		10.Выполнение учителем различных педагогических функций (учитель-наставник)	1
		11.Наличие квалификационной категории	1
		12.Повышение квалификации (каждые 3 года)	1
		13.Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад и конкурсов, организаторов и сопровождающих. (за каждое, но не более 6 баллов) - школьный (участник/ руководитель) - муниципальный уровень(кустовой) (участник/ руководитель) -муниципальный (участник/ руководитель) - более высокий уровень (участник/ руководитель)	0,5 / 1 1 / 2 2 / 3 3 / 4
3	Проектная деятельность	1. Разработка и реализация проекта (после представления проектных материалов и защиты)(приказ или выписка из протокола ШМО) - школьный уровень -межшкольный - муниципальный уровень	1 1,5 3
		2.Участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности по предмету, апробации новых методик,УМК - школьный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень	1 2 3

		3.Участие в работе проблемных групп или творческих коллективов	2
		4.Работа с электронной системой Дневник.ру - периодически заполняется (раз в четверть) -периодически заполняется (не реже раза в неделю) -систематически заполняется (каждый день) - систематически заполняется (каждый день с д/з)	1 1,5 2 2,5
4	Внеурочная деятельность педагога	1.Внеурочная деятельность со слабоуспевающими и пропустившими занятия по болезни	2
		2. Участие обучающихся во Всероссийских предметных олимпиадах - школьный этап: 1призовое место/2 и более - муниципальный этап:1призовое место/2 и более - региональный этап:участие/призовое место	0,5 / 1 2 / 3 3 / 5
		3. Участие (очное)обучающихся в конкурсных мероприятиях (конкурсы; фестивали; научно-практические конференции; олимпиады, проводимые вузами; интеллектуальные марафоны; смотры знаний)по предмету - школьный: 1призовое место/2 места/ более 2-х - муниципальный(кустовой): участие/1призовое место/2 и более - муниципальный:участие/1призовое место/2 и более - региональный:участие/призовое место - участие (заочное) : участие/1призовое место/2 и более	0,3/0,5/ 1 0,3 / 0,5 / 1 0,5 / 1 / 2 2 / 3 0,3 / 0,5 / 1
		4. Участие (очное)обучающихся на мероприятиях художественно-эстетическойнаправленности: - школьный: 1призовое место/2 места / более 2-х - муниципальный(кустовой) : участие/1призовое место/2 и более - муниципальный : участие/1призовое место/2 и более - региональный : участие/призовое место - участие (заочное) : участие/1призовое место/2 и более	0,3 / 0,5/ 1 0,3 / 0,5 / 1 0,5 / 1 / 2 2 / 3 0,3 / 0,5 / 1
		5.Участие(очное)обучающихся на мероприятиях военно-патриотической, экологической,туристическо-краеведческой, поисковой направленности: - школьный: 1призовое место/2 места / более 2-х - муниципальный(кустовой) : участие/1призовое место/2 и более - муниципальный : участие/1призовое место/2 и более - региональный : участие/призовое место - участие (заочное) : участие/1призовое место/2 и более	0,3 / 0,5/ 1 0,3 / 0,5 / 1 0,5 / 1 / 2 2 / 3 0,3 / 0,5 / 1
		6. Участие (очное)обучающихся в спортивных соревнованиях: - школьный: 1призовое место/2 места / более 2-х - муниципальный(кустовой) : участие/1призовое место/2 и более - муниципальный : участие/1призовое место/2 и более - региональный: участие/призовое место	0,3 / 0,5/ 1 0,3 / 0,5 / 1 0,5 / 1 / 2 2 / 3
		7.Организация и проведение школьных мероприятий и конкурсов(за каждое, не более 6 баллов) - школьный уровень:(с обучающимися) / (с приглашением гостей) -муниципальный уровень(кустовой): (с обучающимися) / (с приглашением гостей) -муниципальный уровень	0,5 / 1 1 / 2 3

		8.Своевременное и безошибочное оформление школьной документации - не своевременно, допущены ошибки -частично допущены ошибки -своевременное и безошибочное	-1 0 1
		9. Результативность выполнения обучающимися нормативов ВФСК ГТО - 0% - 1 – 50% - 51 – 100%	0 1 2
5	Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя	1.Конфликтные ситуации в классе с участием обучающихся и их родителей. - решенные внутри класса - решенные с администрацией	1 -1
		2.Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя (по итогам анкетирования администрацией) - 0 – 49% - 50 – 74% - 75 – 100%	0 0,5 1
		3.Изменение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения и стоящих на внутришкольном учете -увеличение(за каждого уч-ся) -сохранение -отсутствие -снижение(за каждого уч-ся)	-1 0 1 1
		4.Участие родителей в общественной жизни школы(в данном классе) -не участвуют -участвуют	0 1
		5.Участие обучающихся данного класса, в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсахсовместно с классным руководителем более 50% от класса(за каждое участие)(не более 5 акций)	0,5
		6.Оценка администрации школы уровня деятельности учителя в качестве классного руководителя -низкий - средний - высокий	-1 1 2
		7.Доля обучающихся класса, внешний вид которых соответствует Уставу учреждения (дресс код, вторая обувь, прическа, макияж) - 0 – 49% - 50 – 69% - 70 – 89% - 90 – 100%	0 0,5 1 1,5

		8.Доля обучающихся класса, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) - 0 - 29% - 30 - 49% - 50 – 69% - 70 – 89% - 90 – 100%	0 0,5 1 1,5 2
		9.Проведение мероприятий, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, реализуемыми во внеурочной деятельности -не проводятся -проводятся	0 1
		10.Выяснение пропуска занятий учащимся (после 1 урока) - не своевременно -частично -своевременно	0 0,5 1
		11. Проведение классных родительских собраний (протокол, фотоотчёт) (4 собрания)	1
6	Общественная деятельность педагогического работника	1.Педагог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения - школьный (участник/ руководитель) -муниципальный (участник/ руководитель) - более высокий уровень (участник/ руководитель)	0,5 / 1 1 / 2 2 / 3
		2.Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества. - школьный (участник/ руководитель) -муниципальный (участник/ руководитель) - более высокий уровень (участник/ руководитель)	0,5 / 1 1 / 2 2 / 3
		3. Качество выполнения функций дежурного по школе - низкий - средний - высокий	-1 1 2
		4. Работа в летнем оздоровительном лагере	1
		5. Наличие благодарностей, грамот за общественную позицию (не как учитель-предметник)	1

**Положение о распределении централизованного фонда
стимулирования руководителей учреждений**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Стимулирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного органом управления образованием.

II. Условия стимулирования

3. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

- достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;
- наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);
- высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);
- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном учреждении.

4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
- эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.

5. Кадровые ресурсы учреждения:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- развитие педагогического творчества (участие педагогических работников и

руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);

- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

6. Социальный критерий:

- отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;

- организация различных форм внеклассной работы;

- снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и других правонарушений, совершенных обучающимися;

- высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;

- занятость обучающихся во внеурочное время.

7. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);

- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);

- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

8. Сохранение здоровья обучающихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся;

- снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки;

- организация обеспечения обучающихся горячим питанием;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).

9. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

III. Порядок стимулирования

10. Учредитель формирует комиссию по распределению стимулирующих выплат руководителям учреждений (далее - комиссия) из числа представителей учредителя, профсоюзных органов, общественности (по согласованию) и представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии учредитель издает приказ о стимулировании.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

11. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю.

Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей на количество баллов всех руководителей.

12. Размер стимулирующих выплат каждому руководителю учреждения рассчитывается путем умножения денежного веса 1 балла на сумму баллов каждого руководителя. Стимулирующая выплата выплачивается равными долями ежемесячно.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается исходя из установленной заработной платы руководителя учреждения с учетом стимулирующих выплат.

V. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

№ п / п	Показатели	Индикаторы и их вес в баллах	Подтверждающие документы	Самоо ценка	Оце нка эксп ерта
Критерий I: Эффективность обеспечения доступности качественного образования					
1	Доля обучающихся 4-х классов, подтвердивших годовую отметку на Всероссийских проверочных работах	80-100% -3, 60-79%-2, 40-59% - 1, до 40% - 0	Информация, подписанная руководителем (стр.-		
2	Доля обучающихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на государственной итоговой аттестации по всем сдаваемым предметам	80-100% -3, 60-79%-2, 40-59% - 1, до 40% - 0	Информация, подписанная руководителем (стр.-		
3	Доля обучающихся 9-х классов от числа допущенных до государственной итоговой аттестации, получивших аттестат об основном общем образовании (на 1 сентября текущего года)	100% - 3, менее 100% - 0	Выписка из приказа (стр.-		
4	Доля обучающихся 10-11 классов, охваченных профильным обучением, на начало текущего учебного года, в общем числе обучающихся 10-11 классов	100%- 3, более 75% -2, от 50до 75% -1	Выписка из приказа (стр.-		
5	Отношение среднего	менее 2 - 3,	Справка, подписанная		

	балла ЕГЭ по обязательным предметам (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ	от 2 до 3-1. более 3- 0	руководителем (стр.-		
6	Достижение минимального количества баллов 100% участников ЕГЭ по предметам по выбору	по 4 и более предметам-3, по 3 предметам-2, по 2 предметам-1 (выставляется максимум возможный балл)	Справка, подписанная руководителем, копия протокола проверки (стр.-		
7	Результаты сдачи обучающимися 11(12) классов ЕГЭ по предметам по выбору	более трети обучающихся, сдававших ЕГЭ по предметам по выбору получили за каждый экзамен: 70 и более баллов- 3, от 60 до 70 баллов-2.	Справка, подписанная руководителем, копия протокола проверки (стр.-		
8	Доля обучающихся 11(12)-х классов от числа допущенных до государственной итоговой аттестации, получивших аттестат о среднем общем образовании (на 1 сентября текущего года)	100% - 3, менее 100% - 0	Выписка из приказа (стр.-		
9	Доля обучающихся 11 классов, награжденных медалью «За особые успехи в учении», набравших по всем предметам, сданным в форме ЕГЭ, 70 и более баллов	100% -3, менее 100%-0	Справка, подписанная руководителем, копия протокола проверки (стр.-		
10	Для участников школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников	до 40%-0, 40%-50% -1, Более 50%-2	Справка , подписанная руководителем		
11	Результативность участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников(наличие призеров и победителей)	российский уровень-3, региональный уровень-2, муниципальный уровень-1 (выставляется максимум)	Выписка из приказа (стр.-		

		возможный балл)			
Итого по критерию I		32баллов			
Критерий II: Обеспечение современных условий организации образовательного процесса					
1.	Наличие в учреждении работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока	да - 1, нет - 0	Копия акта приемки ОУ (стр.-		
2.	Наличие в оперативном управлении более одного учебного корпуса	да – 0,5 (за каждый корпус), нет - 0	Справка, подписанная руководителем (стр.-		
3.	Наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, специализированной охраны, системы видеонаблюдения, оборудования «Стрелец - Мониторинг»	да -0,5(за каждый вид), нет-0	Справка, копии договоров на обслуживание (стр.-		
4.	Наличие в ОУ медицинского кабинета, имеющего санитарно-эпидемиологическое заключение	да - 1, нет - 0	Копия заключения (стр.-		
5.	Наличие в учреждении кабинета физики, кабинета химии, соответствующим современным требованиям	да - 1(за каждый кабинет), нет- 0	Справка, подписанная руководителем (стр.-		
6.	Доля обучающихся, обеспеченных полным комплектом учебников из фонда образовательного учреждения	да -1, нет-0	Справка, подписанная руководителем (стр.-		
7.	Наличие пункта проведения экзамена в период проведения государственной итоговой аттестации	да -5, нет-0	Выписка из приказа (стр.-		
8.	Проведение на базе образовательного учреждения различных мероприятий (семинары, олимпиады школьников, конференции, соревнования, конкурсы «Моя физика», «Я исследователь»)	региональный уровень-3, муниципальный уровень-2 (выставляется мах возможный балл)	Выписка из приказа (стр.-		
Итого по критерию II		16			

Критерий III: Кадровый потенциал образовательного учреждения					
1	Укомплектованность образовательного учреждения педагогическими кадрами, имеющими соответствующее образование и преподающих предметы по специальности	100% - 3, свыше 80% -2, 70%-80% -1, менее 70%- 0	Список педагогических работников с указанием специальности по диплому и преподаваемого предмета (стр.-		
2	Наличие в ОУ педагога-психолога, социального педагога, логопеда	да - 1 (за каждую должность), нет - 0	Выписка из штатного расписания (стр.-		
3	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	свыше 50% -3, 30%-50%-2, 10%-30%-1, менее 10 %-0	Справка, копии аттестационных листов (стр.-		
4	Доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	свыше 70%-3, 40%-70%-2, 20%-40%-1, менее 20% - 0	Справка, копии аттестационных листов (стр.-		
5	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку в течение последних 3 лет	100% - 3, более 80 -2, 60%-80% -1, менее 60%-0	Справка, копии удостоверений (стр.-		
6	Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет (на начало текущего учебного года) в общей численности педагогических работников	свыше 40% -3, 30%-40% -2, 20%-30% -1, менее 20% - 0	Справка, подписанная руководителем (стр.-		
7	Наличие педагогических работников, привлекаемых в качестве экспертов (членов предметных комиссий, членов жюри и т.п.) при проведении ГИА, итогового сочинения (изложения), всероссийской олимпиады школьников, научно - практических конференций	да -2, нет-0	Выписка из приказа (стр.-		
8	Участие педагогических работников в очных	всероссийский уровень -3,	Подтверждающий документ участия		

	конкурсах профессионального мастерства (победители и призеры)	региональный уровень -2, муниципальный уровень-1, наличие участников-0,5 (выставляется мах возможный балл)	педагогов в конкурсах (стр.-		
9	Доля педагогических работников, лично представивших свой опыт в рамках муниципальных, региональных, Всероссийских мероприятий (открытые уроки, мероприятия, мастер классы и т.п)	более 50% -3, от 30% - 50% -2, от 10%-30%-1	Подтверждающий документ участия педагогов (стр.-		
Итого по критерию III		26			
<i>Критерий IV: Создание условий для сохранения здоровья участников образовательного процесса</i>					
1	Наличие в образовательной организации комплексных программ оздоровления (на начало текущего года)	Да-2, нет -0	Копии программ		
2	Доля обучающихся образовательного учреждения, получающих горячее питание в школьной столовой	более 90%- 2, 50%-90% -1, менее 50%-0	Справка, подписанная руководителем (стр.-		
3	Наличие зафиксированных несчастных случаев во время учебно-воспитательного процесса с обучающимися и работниками	нет-2, да-0	Справка, подписанная руководителем (стр.-		
4	Организация работы в летний период лагеря с дневным пребыванием детей	2 смены-2, 1смена-1	Выписка из приказа (стр.-		
5	Результативность выполнения обучающимися нормативов ВФСК «ГТО» (наличие знаков)	Да -3, нет -0	Справка, подписанная руководителем (стр.-		
Итого по критерию IV		11			
<i>Критерий V: Формирование системы воспитательной работы</i>					

1	Динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ОДН, КДН (в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года)	снижение или отсутствие -3, сохранение -1, увеличение - 0	Справка, подписанная инспектором ОДН (стр.-		
2	Доля обучающихся, занимающихся в спортивных кружках и секциях в общем числе обучающихся образовательного учреждения (на начало текущего года)	свыше 50% - 3, от 40% до 50%-2, 20% -40% -1	Информация о кружках и секциях (стр.-		
3	Доля обучающихся, занимающихся в творческих объединениях, кружках действующих в учреждении(за исключением внеурочной деятельности, предусмотренной учебным планом)	более 50%-3, 40%-50% - 2, 20%-40% -1	Информация о кружковой занятости (стр.-		
4	Участие в очных интеллектуальных конкурсных мероприятиях (победители и призеры)	всероссийский уровень-3, региональный уровень-2, муниципальный уровень-1, участие -0,5 (выставляется мах возможный балл)	Копия диплома (стр.-		
5	Участие в мероприятиях художественно - эстетической направленности (победители и призеры)	всероссийский уровень-3, региональный уровень-2, муниципальный уровень-1, участие -0,5 (выставляется мах возможный балл)	Копия диплома (стр.-		
6	Участие в мероприятиях военно-патриотической, экологической , туристско-краеведческой направленности (победители и призеры)	всероссийский уровень-3, региональный уровень-2, муниципальный уровень-1, участие -0,5 (выставляется мах возможный балл)	Копия диплома (стр.-		

7	Участие в спортивных состязаниях (победители и призеры)	всероссийский уровень-3, региональный уровень-2, муниципальный уровень-1, участие -0,5 (выставляется мах возможный балл)	Копия диплома (стр.-		
Итого по критерию V		21			
<i>Критерий VI: Эффективность управленческой деятельности</i>					
1	Выполнение муниципального задания	да-1, нет-0	Копия отчета (стр.-		
2	Наличие у ОУ сайта, обновляемого не реже 2раз в месяц	имеется и обновляется-1, имеется, но не обновляется -0	Скрин-шот (стр.-		
2	Наличие на сайте ОУ материалов самообследования и финансово-хозяйственной деятельности (на 1 августа текущего года)	да-1, нет-0	Скрин-шот (стр.-		
4	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям	нет-1, да -0	Справка, подписанная начальником отдела кадрово-правовой службы		
5	Организация работы по устранению предписаний надзорно-контрольных органов	отсутствие предписаний по результатам проверок -2, выполнение в полном объеме мероприятий по выполнению предписаний -2, предписание не выполнено-0	Копия журнала учета проверок, копии предписаний (стр.-		
6	Наличие в учреждении органа государственно - общественного управления	да-1, нет-0	Локальный акт (стр.-		
7	Наличие и активная деятельность органов ученического самоуправления, молодежных общественных	да-1, нет-0	Локальный акт, справка о деятельности (стр.-		

	организаций				
8	Участие ОУ в инновационной деятельности (учреждение является пилотной или стажировочной площадкой)	да-1, нет-0	Копия приказа (стр.-		
9	Наличие статуса ресурсного центра	да -1, нет-0	Копия приказа (стр.-		
10	Личная общественная активность руководителя образовательной организации	наличие в отчетном периоде личных выступлений на мероприятиях регионального уровня -2, муниципального уровня -1, наличие публикаций в профессиональных периодических изданиях-2 (выставляется максимум возможный балл)	Копии публикаций (стр.-		
11	Создание позитивного имиджа образовательной организации	наличие в СМИ в отчетном периоде публикаций о деятельности ОУ-1, наличие позитивных репортажей на ТВ-1	Копии публикаций (стр.-		
12	Наличие отзывов родителей о деятельности ОУ на сайте bas.gov.ru	положительные отзывы-2, отрицательные отзывы-0, отсутствие -0.	Скрин-шот (стр.-		
13	Отсутствие дисциплинарных взысканий за отчетный период	отсутствие -1, наличие -0	Справка, подписанная начальником отдела кадрово-правовой службы (стр.-		
Итого по критерию VI		16			
Итого по критериям I-VI		122(100%)			

IV. Порядок определения размера компенсационных выплат руководителю

1. Расчет компенсационных выплат руководителю учреждения производится путем добавления процентов от основного оклада.
2. Компенсационные выплаты выплачиваются равными долями ежемесячно.

Основания выплат компенсационного характера руководителя учреждения

Наименование должности	Основание компенсационных выплат	Сумма, руб.
Руководитель	за координацию работы филиала и структурного подразделения	14 600

**Приложение № 6
к положению об оплате**

**I. Положение
о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных
категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и
обслуживающего персонала учреждения**

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются учреждением по согласованию с органом государственного-общественного управления и профсоюзным органом.
2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников.
3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**Направления оценки результативности профессиональной деятельности
заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-
вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения**

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	%
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	50
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	0
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	0
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	организация предпрофильного, профильного обучения	25
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана учебно-воспитательной работы	25
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся	10
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	10
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	10
	сохранение контингента обучающихся 10-11 классов	10
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	10
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	10
Воспитатель в группе продлённого дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя	20
	наличие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство	20
	использование нестандартных форм проведения занятий в группе	

	продлённого дня	
	участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	20
	наличие портфолио воспитателя	10
	использование современных педагогических технологий	20
	положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80% обучающихся)	10
	Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающихся	15
	отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продлённого дня	
	отсутствие случаев травматизма	20
	применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	30
	вовлечение обучающихся в кружковую работу	10
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ	10
	организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.	10
	организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов	20
	Участие в методической работе	15
	участие в предметных и тематических неделях (приказ по итогам проведения)	
	руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей	15
	участие в организации и проведении родительских собраний	20
	наличие документации о планировании и результатах работы воспитателя	30
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя в группе продлённого дня	20
	результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	
	проведение открытых мероприятий, мастер-классов, получение грантов (приказ по итогам)	15
	участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п. (приказ по итогам)	20
	Наполняемость и посещаемость группы продленного дня	10
	отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	
	сохранение психологического климата в группе продлённого дня	10
Педагог-	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора	50

организатор, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	победители и призёры конкурсов детских общественных организаций	
	наличие детской общественной организации	10
	победители и призёры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.	15
	высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни	15
	сохранение контингента обучающихся в течение учебного года	20
	активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	10
	Профессиональные достижения победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора	10
	наличие публикаций	10
	наличие обобщенного опыта работы	20
	Включенность в методическую работу Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	15
	Разработка факультативов, кружков и т.д.	20
	Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и обучающихся	15
	Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
пропаганда чтения как формы культурного досуга		20
оформление тематических выставок		30
выполнение плана работы библиотекаря		15
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	100
	обеспечение безопасности перевозки детей	80
	отсутствие ДТП, замечаний	35
Обслуживающий персонал (уборщица)	проведение генеральных уборок	50
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	50
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	20
Сторож	за качественную охрану территории школы	50
Секретарь-машинистка	за напряжённый труд по подготовке больших объёмов документации	170
Секретарь руководителя	За напряжённый труд по подготовки больших объёмов документации	105
Завхоз	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	100
Дворник	содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений	100
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	100

II. Порядок определения размера компенсационных выплат заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

1. Расчет компенсационных выплат заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения производится путем добавления процентов от основного оклада.
2. Компенсационные выплаты выплачиваются равными долями ежемесячно.

Основания выплат компенсационного характера заместителям руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

Наименование должности	Основание компенсационных выплат	%
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе	за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач	20
Секретарь-машинистка	за оперативность в работе и высокое качество её выполнения	100
Сторож	за работу в ночное в ночное время	35

**Приложение №4
к коллективному договору**

Согласованно
На заседании профкома
_____/Полянина Е.Н./
«09» ноября 2020 г.

Утверждено и введено
в действие приказом № 344-ОД
от 09.11.2020 г.
_____/Махров С.Н./

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ (СП) МАОУ СОШ с. Большой Мелик
Балашовского района Саратовской области**

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в связи с постановлением администрации Балашовского муниципального района от 31.12.2019г. № 500-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений образования Балашовского муниципального района», в соответствии с Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 г. № 494-П «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области» (с изменениями и дополнениями), Уставом Балашовского муниципального района, администрация Балашовского муниципального района и применяется при определении заработной платы работников СП МАОУ СОШ с. Большой Мелик Балашовского района Саратовской области (далее — учреждения образования):

- размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области»;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области».

1.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение не распространяется на руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, педагогических работников общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

1.3. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного и автономного учреждения образования формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению образования из областного и (или) местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. *Основной персонал* работников муниципального автономного учреждения — работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального автономного учреждения образования целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального автономного учреждения — работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального автономного учреждения — работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального бюджетного учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального бюджетного учреждения.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений образования — 40 %.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных бюджетных учреждений образования, устанавливается министерством образования области.

**Перечень должностей,
относящихся к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу муниципальных бюджетных,
автономных учреждений образования:**

Образовательные учреждения	Перечень должностей
Дошкольные учреждения образования; учреждения дополнительного образования	Перечень должностей, относящихся к категории вспомогательного персонала
	1. Оператор котельной
	2. Повар
	3. Сторож
	4. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
	5. Кухонный (подсобный) рабочий

**Раздел 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ)**

2.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников учреждений образования рассчитываются по формуле:

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

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

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

Должностные оклады специалистов, служащих, базовые оклады (базовые ставки

заработной платы) педагогических работников и оклады рабочих учреждений образования, определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

2.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицей 2, 2.1. приложения № 1 к настоящему Положению.

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

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

2.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I-IV классах) специальных (коррекционных) учреждений образования (классов) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья базовые оклады (базовые ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

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

2.6. Оклады рабочих учреждений образования устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 3 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.7. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах согласно таблице приложения № 1 к настоящему Положению.

2.8. Работникам учреждений образования за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

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

2.9. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования Балашовского муниципального района устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.10. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования при определении

выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

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

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

при изменении квалификационного разряда — согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Размеры доплат (не ниже минимального размера повышения оплаты труда):

12 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

24 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

Размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

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

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

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

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

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при

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

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

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 % должностного оклада с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

При условии почасовой оплаты (по должности сторож, оператор котельной, машинист (кочегар) котельной и т.д.) оплату за ночное время производить в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ, увеличив стоимость дневного часа на 35%.

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

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

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

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

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

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

– за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Таблица 1.

ВИДЫ РАБОТ	РАЗМЕР ДОПЛАТЫ, В ПРОЦЕНТАХ ОТ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА (ОКЛАДА, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж
------------	---

	педагогической работы)
Работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	15

Педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий — 100 рублей;

Раздел 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплата педагогическим работникам образовательных учреждений для достижения показателей средней заработной платы по педагогическим работникам с учетом результатов их деятельности, установленных Правительством Саратовской области.

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

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

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

музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию — 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию — 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию — 15,7 процента;

учителям, преподавателям и иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию — 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию — 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию — 21,7 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

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

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;

5) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

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

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»;

надбавку педагогическим работникам устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании». Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс), не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего

образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 % от должностного оклада,

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

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

музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

более 10 лет — 15,7 процента,
от 5 до 10 лет — 9,7 процента,
от 2 до 5 лет — 4,7 процента;

педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

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

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения образования в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

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

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

— премии по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебная четверть, учебное полугодие, учебный год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, учебная четверть, учебное полугодие, учебный год) учитывается:

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

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

— достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

— участие в инновационной деятельности;

— качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

— участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

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

4.6. Объем средств на выплаты стимулирующего характера составляет 15 % (в учреждениях дополнительного образования — 30 %) от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, составляет 15 % (в учреждениях дополнительного образования — 30 %) объема

средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников учреждения.

4.7. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителя учреждения образования, заместителя руководителя, главного бухгалтера определяются в соответствии с таблицей 1 и таблицей 1.1. приложения № 1 к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов руководителей учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области, муниципальными правовыми актами.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы учреждений, устанавливаемых органами местного самоуправления, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

5.6. Вновь назначенным руководителям стимулирующие выплаты определяются по среднему баллу портфолио руководителей образовательных учреждений. Средний балл устанавливается по состоянию на 01 сентября текущего года.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Приложение № 1 к положению об оплате труда СП

Таблица 1.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, структурного подразделения общеобразовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования всех типов и видов

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, заведующий, заведующий методическим кабинетом				
	высшей квалификационной категории	14 850	14 120	13 599	12 943
	I квалификационной категории	14 120	13 599	12 943	12 283

2.	Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением и др.):				
	высшей квалификационной категории	13 599	12 943	12 283	< ² >
	I квалификационной категории	12 943	12 283	11 678	< ³ >

Примечание:

1. Для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, вновь принятого на работу в учреждение образования после 31 декабря 2010 года или у которого в период после 31 декабря 2010 года закончился срок действия квалификационной категории, применяется должностной оклад, установленный для руководителя учреждения образования, руководителя структурного подразделения, имеющего высшую квалификационную категорию.

2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя руководителя по аналогии с отнесением к должностному окладу руководителя.

3. Должностные оклады заместителей заведующего филиалом устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада заведующего филиалом с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение образования, и квалификационной категории конкретного заместителя заведующего филиалом.

4. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Таблица 2.

**Должностные оклады
(ставки заработной платы) педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей)
1.	Воспитатель (включая старшего), педагог дополнительного образования, логопед, музыкальный руководитель	9 724

Таблица 3.

**Должностные оклады
работников учебно-вспомогательного персонала муниципальных бюджетных, автономных и казенных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования всех типов и видов**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Младший воспитатель	8 150

Примечание:

лицам, имеющим среднее профессиональное образования или среднее (полное) общее образование и профессиональную подготовку в области образования и педагогики, оплата труда производится в полном размере, в противном случае оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

младший воспитатель — на 9,0 процентов;

Таблица 4.

**Оклады
по профессиям рабочих муниципальных бюджетных, автономных
и казенных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений
общеобразовательных учреждений,
реализующих программы дошкольного образования всех типов и видов**

Тип образовательного учреждения	Оклад в соответствии с квалификационным разрядом (рублей)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
учреждения образования	7 189	7 218	7 313	7 477	7 817	8 150	8 588	9 003

**Приложение № 2
к положению об оплате труда СП**

**РАЗМЕРЫ
повышения должностных окладов (окладов, ставок
зарботной платы) работников учреждений образования**

1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Руководителям, специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности	25

2. За качественное выполнение работы:

	Размер повышения в % к должностным окладам.	
Ст. воспитатель	50	За качественную организацию образовательного процесса
	30	За ведение делопроизводства и библиотечного фонда
Воспитатель	50	Качество проводимых занятий
Музыкальный руководитель	20	Качество проводимых занятий
Заведующий хозяйством	25	За качественную организацию процесса сан.-гиг.режима ОУ;
	25	За образцовое руководство МОП
Младший воспитатель	80	За качественное обеспечение санитарно-гигиенического режима О
Повар	40	За сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды
Машинист по стирке белья	35	За качество выполняемой работы и за сохранность оборудования
Подсобный рабочий	25	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок
Сторож	35	Компенсационные выплаты за качественную охрану территории школы
	100	Стим.выплаты за качественную охрану территории школы

**Приложение № 3
к положению об оплате труда СП**

Учреждение и должности, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
--	--------------------------------

Образовательные учреждения	музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели
----------------------------	--

Примечание: в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

**Порядок зачета
в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях
(организациях), а также времени обучения в учреждениях
высшего и среднего профессионального образования
и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

– время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву — один день военной службы за два дня работы;

– время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

– время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;

– время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

– время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

– преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

– учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

– учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

– мастерам производственного обучения;

– педагогам дополнительного образования;

– педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

– педагогам-психологам;

– методистам;

– педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

– преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп — время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ПОКАЗАТЕЛИ
и порядок отнесения учреждений образования
к группам по оплате труда руководителей

1. Показатели для отнесения учреждений образования
к группам по оплате труда руководителей

1.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Отнесение учреждений образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№	ПОКАЗАТЕЛИ	УСЛОВИЯ	КО Л- ВО БА ЛЛ ОВ
Дошкольные образовательные учреждения			
1.	Количество воспитанников в ДОУ	из расчета за каждого воспитанника охваченного образовательными услугами	0,3
2.	Количество групп в ДОУ <u>1. Группа «Клубничка»</u> <u>2. Группа «Малинка»</u>	из расчета на каждую группу (списочное кол-во детей разделить на предельную наполняемость группы)	10
3.	Количество работников в ДОУ	за каждого работника - дополнительно за каждого работника имеющего:	1

		первую квалифика ционную категорию;	0,5
		высшую квалифика ционную категорию	1
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивного зала, спортивной площадки, спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
5.	Благоустроенность территории МДОУ (ограждение, тентовые навесы, песочницы, огород,хоз. зона)	за каждый вид	до 20
6.	Наличие оборудованных и используемых в ДОУ помещений для разных видов активности (музыкальный зал, комната русской старины, экологическая)	за каждый вид	до 15
Общее количество баллов			170, 3
Группа по оплате труда			

№	ПОКАЗАТЕЛИ	УСЛОВИЯ	КОЛ-ВО БАЛЛОВ
Образовательные учреждения			
1.	Численность обучающихся в учреждении, из них: дети с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося	0,3
			0,5
2.	Численность работников в учреждении	из расчета за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию;	0,5
		дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию;	1
		дополнительно наличие у работников государственных наград от 1 до 5 процентов коллектива;	5
		от 5 до 10 процентов;	10
	от 10 до 20 процентов;	15	

		свыше 20 процентов	20
3.	Количество реализуемых образовательных программ	из расчета за каждую программу	10
4.	Количество в учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда (по результатам аттестации рабочих мест)	из расчета за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
5.	Наличие постоянно действующего сайта учреждения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет	наличие	10
Общее количество баллов			
Группа по оплате труда			

2. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда руководителей устанавливается не чаще одного раза в год главным распорядителем бюджетных средств учреждения (ГРБС)- учредителем, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

При наличии других показателей, не предусмотренных в показателях для отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем (ГРБС) учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений образования определяется:

по образовательным учреждениям — по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности — по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз;

по оздоровительным лагерям всех видов и наименований — по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам — по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5-3 раза и с коэффициентом 1,0-4 и более раз в неделю.

2.3. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.4. Учреждения образования, не осуществляющие образовательный процесс, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

2.5. Учреждения дополнительного образования детей относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2.6. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Дошкольные образовательные учреждения, Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	до 500 включительно	до 350 включительно	до 200 включительно

Положение
о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации, **Федеральным законом** «Об образовании в Российской Федерации».

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100. Для заместителей руководителя баллы переводятся в проценты в соотношении 1 балл – 1%.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

8. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

9. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогических работников осуществляется в портфолио (набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма.).

10. Структура оценки состоит из 4 блоков.

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

12. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на

уровне учреждения осуществляется руководителем (заместителем руководителя) учреждения.

III. Порядок определения размера стимулирующих выплат

13. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику. (Отчетный период устанавливается с 1 сентября предыдущего года по 15 августа текущего года). Размер стимулирующей выплаты по каждому работнику определяется по состоянию на 1 сентября текущего года. Средний балл устанавливается по состоянию на 1 сентября текущего года.

14. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в учреждения после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующих выплат педагогических работников данного учреждения на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогического работника.

15. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, и не относящимся к педагогическим работникам, указанным в пункте 15 и принятым на работу в учреждение стимулирующая выплата в размере минимального количества баллов по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагогических работников данного учреждения.

16. Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы и

- принятым на работу в учреждение
- либо приступившим к работе после окончания длительного отпуска педагогических работников, предоставленного на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ
- либо приступившим к работе после окончания отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком
- либо при переводе на иную должность, отличную от ранее занимаемой, и отсутствии возможности предоставить портфолио по вновь занимаемой должности

устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты педагогическим работникам данного учреждения.

При исполнении обязанностей педагогическим работником по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, расчет баллов производится отдельно по каждой из должностей пропорционально установленной в трудовом договоре работника продолжительности рабочего времени (ставке).

17. Размер ежемесячной суммы стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

18. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится ежемесячно.

19. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение) фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

IV. Критерии и показатели качества и результативности труда различных категорий работников учреждения

Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников могут включать в себя следующие параметры и критерии:

1. Музыкальный руководитель

- уровень формирования эстетического вкуса, развитие музыкальных способностей и эмоциональной сферы ребенка;
- использование разных видов и форм организации музыкальной деятельности в целях развития творческой индивидуальности личности;
- применение в педагогической деятельности индивидуальных подходов с учетом возрастных особенностей детей и их творческих способностей.

2. Воспитатели

- Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией.
- Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно – спортивной деятельности, а так же их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях.
- Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальный и инновационный.
- Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций в обработке программно – методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

3. Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)

- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

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

Рабочему по комплексному обслуживанию здания	-	на 12%;
Лаборант кабинета химии	-	на 12%;
Повар	-	на 12%.

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
11	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
19.	Гардеробщик; оператор электронно-вычислительных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
23.	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
30.	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.
32.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
45.	Истопник	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
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
48.	Кастелянша	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
56.	Котельщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; оператор теплового пункта	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Каска защитная	1 шт. на 2 года
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
60.	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
92.	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	12 пар

		материалов	
115.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	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
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
122.	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
127.	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Очки защитные	до износа
		Наплечники защитные	дежурные
135.	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
148.	слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 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 или изолирующее	до износа
163.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих	1 шт.

		производственных загрязнений и механических воздействий	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
171.	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
193.	Электрослесарь (слесарь) дежурный по ремонту оборудования	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
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

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 общественности 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 исполнении своих обязанностей.

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

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

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

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

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

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

8. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает 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 педагогам и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. Не должно быть места сплетням.

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

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

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

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

Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие

проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.8. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению 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 распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

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

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

5.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.