

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

 Кузнецова О.В.

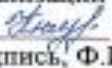
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« 13 » декабря 2024 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

 Князева Е.А.

(подпись, Ф.И.О.)

« 13 » декабря 2024 г.

Принят на общем собрании « 13 » декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя
на 2025-2027 год(ы).

Зарегистрировано в РК профсоюза « 25 » декабря 2024 г.

Регистрационный номер 155

Председатель районной организации профсоюза  Зими́на М.Н.

М.П.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края.
- Трёхстороннее соглашение по обеспечению социально-экономических, правовых, профессиональных интересов работников учреждений образования Борзинского района.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения Кузнецовой Ольги Владимировны (далее – работодатель);
- работники образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Князевой Елены Алексеевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

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

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2020 г. и действует по 31 декабря 2022 года включительно.

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

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. Приложением № 1 к коллективному договору.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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.

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

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.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. 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 статьи 72.2 и статьей 74 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.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10% и более от общего числа работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. 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.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования 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 в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

150 рублей – по Забайкальскому краю;

350 рублей – за пределы Забайкальского края;

500 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения

определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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.

3.4. В образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов, определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

3.11. Продолжительность рабочей недели –шестидневная, непрерывная рабочая неделя с соответственно с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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 образовательного учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 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 работодателя.

3.17. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (56 календарных дней), продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.20. 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 письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

- за работу с вредными условиями труда - 7 дней;
- за ненормированный рабочий день - 5 дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями - 8 дней.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск, продолжительность которых определяется в соответствии с (Приложением № 5 коллективного договора)

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 7 коллективного договора).

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

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается 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.

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях:

- а) при рождении ребенка у работника - 1 день (в день выписки);
- б) для сопровождения собственного ребенка 1 сентября в первый класс - 1 день;
- в) родителям, имеющим детей выпускников 9,11 классов на Последний звонок - 1 день;
- г) в связи с переездом работника на новое место жительства - 1 день;
- д) для проводов собственных детей в армию - 1 день;
- е) в случае свадьбы Работника - 2 дня, детей работника - 1 день;
- ё) на похороны близких родственников (родителей, детей) - до 3-х дней на кануне и в день похорон;
- ж) работающим инвалидам - 1 день;
- з) на выпускной вечер, если он выпадает на рабочее время – 1 день;
- и) председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

Дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы, под пунктом ж), и) предоставляются в дни каникул.

3.25. Стороны договорились, с учетом возможностей в каникулярное время – членам профсоюза- в зависимости от стажа работы в данном учреждении дополнительно оплачиваемые дни:

- свыше 5 лет -1 рабочий день;
- свыше 10 лет-2 рабочих дня;
- свыше 15 лет -3 рабочий дня;
- свыше 20 лет-4 рабочих дня;
- свыше 25 лет -5 рабочий дней;

За работу без больничного листа дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня в каникулярное время за календарный год (заместитель директора, педагог-психолог, социальный педагог, методист, тьютор, учитель, педагог - библиотечарь, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель – дефектолог, педагог дополнительного образования, секретарь учебной части, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, кладовщик, повар, кухонный работник, мойщик посуды, лаборант, диспетчер, техник)

3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 дней;
- ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 14 дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет- 14 дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) (Приложением № 11 коллективного договора).

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

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

Днями выплаты заработной платы являются: 30 число текущего месяца и 15 число месяца, следующего за расчетным.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение № 8 к коллективному договору).

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности, выплаты стимулирующего характера.

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

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов

(денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ).

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

установление педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 01 сентября 2023 года, только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательном учреждении (выслуга лет);

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), должностной оклад повышается в размере 5-10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 6 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата 4% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

4.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.6. **5 октября** – день Учителя, днем проведения торжественных мероприятий в честь профессионального праздника.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

5.2.8. Кроме нерабочих праздничных дней, указанных в статье 112 ТК РФ, праздник Белого месяца «Сагаалган» – первый день нового года по лунному календарю является нерабочим (праздничным) днем (Закон Забайкальского края от 31 марта 2015 года №1151-ЗЗК «О празднике Белого месяца «Сагаалган»).

5.2.9. Предоставлять дополнительные дни отдыха в каникулярное время, независимо от учебной нагрузки, педагогическим работникам образовательной организации за работу в период проведения ГИА организатором ОГЭ в аудитории – 1 день, ЕГЭ – 2 дня, а организатором ОГЭ, ЕГЭ вне аудитории – 1 день (при отсутствии оплаты).

5.2.10. Предоставлять работникам школы следующие виды единовременных доплат в размере 50% от оклада в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (**приложение № 10** к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний по требованиям охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 10 коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательного учреждения.

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

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. 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 с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ)*.

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

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

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

7.3.8. 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 и (или) профсоюзной деятельностью.

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющего образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательного учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

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 Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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 ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и 1 раз в год отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в администрацию муниципального района «Борзинский район» Забайкальского края для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Перечень Приложений к коллективному договору

Приложение № 1.	Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя	21
Приложение № 2.	Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя	43
Приложение № 3.	Размеры должностных окладов работников образовательных организаций, за исключением руководителя, его заместителей, муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя	63
Приложение № 4.	Положение о порядке, размерах и условиях осуществления выплат стимулирующего характера муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя	67
Приложение № 5.	Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, имеющими право на дополнительный отпуск муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя	120
Приложение № 6.	Перечень рабочих мест с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на которые устанавливаются доплаты работникам муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя	122
Приложение № 7	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя	124
Приложение № 8.	Форма расчетного листка	126
Приложение № 9.	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя	129
Приложение №10.	Соглашение по охране труда муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя	132
Приложение №11	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя длительного отпуска сроком до одного года	137

Приложение № 1
к Коллективному договору

Утверждаю:

Директор муниципального
образовательного учреждения: средняя
образовательная школа №15 г. Борзя
_____ Кузнецова О. В.
« » _____ 2024 г.

Согласовано:

Председатель первичной
профсоюзной организации муниципального
образовательного учреждения: средняя
образовательная школа №15 г. Борзя
_____ Князева Е.А.
« » _____ 2024 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального образовательного учреждения:
средняя образовательная школа №15 г. Борзя**

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя (далее – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом школы, иными локальными актами и нормативными документами.

1.2. Правила устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работодателя – Школы №15 (далее – образовательная организация) и работников, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

2. Порядок приема работников

2.1. Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный директором образовательной организации.

2.2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на обязательное психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. Трудовой договор в соответствии со статьями 331 и 351.1 ТК РФ не заключается с кандидатами, которые лишены права на занятие педагогической деятельностью, трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.

Трудовой договор с правом на занятие педагогической деятельностью не заключается с иностранными агентами.

2.6. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, образовательная организация вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-СФР;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям за преступления, которые указаны в статье 331 Трудового кодекса РФ.

В отдельных случаях с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.8. При заключении трудового договора лицо, обучающееся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.7 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;

- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.9. При заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, предъявляют:

- документы, указанные в п. 2.7 Правил;
- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание в РФ или вид на жительство;
- полис или договор добровольного медицинского страхования.

Предъявление документов производится в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными актами.

2.10. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.11. При приеме работника на работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.12. В соответствии с трудовым договором о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, образовательная организация предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.13. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;
- лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;
- лист с отметками о результатах ежегодной проверки состояния личного дела;
- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
- автобиография;
- заявление о приеме на работу;
- должностная инструкция;
- характеристики и рекомендательные письма;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);

- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- отзывы должностных лиц о работнике;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований (при наличии);
- согласия на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод работника на другую работу допускается по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

3.2. Перевод работника на другую работу без его согласия допускается 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 (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также 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. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

3.3. При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

3.4. Перевод работников оформляется приказом работодателя.

4. Порядок увольнения работников

4.1. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренных главой 13 Трудового кодекса РФ, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, на приказе делается соответствующая запись.

4.3. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.4. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого устанавливается руководителем образовательной организации.

Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

5. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

5.1. Образовательная организация ведет в электронном виде и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

5.2. Директор назначает приказом работника образовательной организации, который отвечает за ведение и предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования РФ сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

5.3. Образовательная организация обязана предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

5.4. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя borzja-school15@mail.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор образовательной организации);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

5.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от

их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

6. Основные права и обязанности работников

6.1. Работник образовательной организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные [Трудовым кодексом РФ](#), [Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ](#) «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

6.2. Работник имеет право на:

6.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

6.2.3. своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;

6.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

6.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

6.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

6.2.8. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных [Трудовым кодексом РФ](#), иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

6.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном [Трудовым кодексом РФ](#) и иными федеральными законами;

6.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном [Трудовым кодексом РФ](#) и иными федеральными законами;

6.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами;

6.2.14. предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.

6.3. Работник обязан:

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

6.3.2. соблюдать настоящие Правила, трудовую дисциплину;

6.3.3. выполнять установленные нормы труда;

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

6.3.5. 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;

6.3.6. незамедлительно сообщать 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);

6.3.7. по направлению работодателя проходить периодические и внеочередные (в соответствии с медицинскими рекомендациями) медицинские осмотры;

6.3.8. по направлению работодателя и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проходить обязательное психиатрическое освидетельствование;

6.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

6.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

6.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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

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

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

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

6.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными актами образовательной организации, 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 образовательной организации;

6.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;

6.4.9. право на участие в управлении образовательной организации, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;

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

6.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;

6.4.12. право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности. Для этого педагоги вправе:

- направлять в администрацию МОУ СОШ №15 г. Борзя обращения о применении к обучающимся, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий;

- обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- использовать не запрещенные законодательством РФ иные способы защиты прав и законных интересов.

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

6.5. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

6.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

6.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

6.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

6.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;

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

6.5.7. иные трудовые права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной территории «Сириус» и муниципальными правовыми актами.

6.6. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

6.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания;

6.6.2. формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа РФ;

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

6.6.4. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

6.6.5. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной, добровольческой (волонтерской) деятельности, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

6.6.7. 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;

- 6.6.8. систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 6.6.9. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 6.6.10. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- 6.6.11. проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 6.6.12. соблюдать устав образовательной организации, настоящие Правила;
- 6.6.13. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных актах образовательной организации;
- 6.6.14. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией. Использование мобильных устройств связи во время урока допускается только в случае поступления сообщения от руководства (руководителя организации, его заместителя) или срочного сообщения от родителя (законного представителя) обучающегося организации.
- 6.6.15. исполнять иные обязанности, предусмотренные Федеральными законами.
- 6.7. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя директора образовательной организации, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.
- 6.7.1. Если директор образовательной организации не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.
- 6.7.2. Результаты рассмотрения заявления директор образовательной организации, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении.
- 6.7.3. Работник должен представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.
- 6.8. Конкретные трудовые обязанности работников образовательной организации определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 7. Основные права и обязанности работодателя**
- 7.1. Работодатель имеет право:
 - 7.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
 - 7.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
 - 7.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
 - 7.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов образовательной организации, требований охраны труда;
 - 7.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
 - 7.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

7.1.7. проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);

7.1.8. разрабатывать и принимать локальные акты;

7.1.9. устанавливать штатное расписание образовательной организации;

7.1.10. распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации;

7.1.11. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

7.1.12. иные права, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.2. Работодатель обязан:

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

7.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

7.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

7.2.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 15 и 30 числа каждого месяца за счет средств муниципального бюджета; 30 числа текущего месяца и 15 числа месяца, следующего за расчетным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;

7.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

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

7.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

7.2.10. 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;

7.2.11. 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;

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

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

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

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

7.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

7.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

7.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

8. Режим работы

8.1. Режим работы образовательной организации определяется приказами директора образовательной организации и локальными нормативными актами образовательной организации.

В образовательной организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Рабочее время педагогических работников образовательной организации определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

8.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности образовательной организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы образовательной организации;

б) положений федеральных нормативных правовых актов;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

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

8.3. Режим работы директора образовательной организации определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

8.4. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам образовательной организации, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

8.5. Работникам, исполняющим свои трудовые обязанности в соответствии с графиком сменности, устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетным

периодом которого является календарный год. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом руководителя организации.

8.6. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

8.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника образовательной организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных федеральными нормативными правовыми актами.

8.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами.

8.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

8.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные (тренировочные) занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

8.12. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

8.13. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

8.14. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

8.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников в образовательной организации ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

8.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным актом образовательной организации.

8.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

8.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе образовательной организации, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением

количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе образовательной организации на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.20. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, образовательная организация уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

8.21. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения образовательной организации.

Локальные нормативные акты образовательной организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

8.22. В случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами, педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

8.23. При возложении на педагогических работников образовательной организации, для которых образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку педагогических работников.

8.24. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

8.25. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

8.26. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки.

8.27. К другой части педагогической работы работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

8.28. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных

видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником образовательной организации – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;
- настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками образовательной организации, утверждаемыми локальными актами образовательной организации в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными актами образовательной организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- локальными актами образовательной организации – периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

8.29. При составлении графика дежурств работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы в образовательной организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники образовательной организации, ведущие

преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

8.30. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

8.31. При наличии возможности образовательной организации составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

8.32. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

8.33. Образовательная организация при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

8.34. При составлении расписаний занятий образовательная организация исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

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

8.36. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается сигналом (звонок) о его начале, а прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, в перерывах между занятиями, во время выездных мероприятий и в случаях, установленных приказом директора образовательной организации.

8.37. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору образовательной организации и его заместителям в целях контроля.

8.38. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

8.39. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательной организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками,

ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

8.40. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.

8.41. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

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

8.44. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ.

8.45. Режим рабочего времени всех работников образовательной организации в каникулярное время регулируется локальными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

8.46. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательной организации и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

9. Время отдыха

9.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:

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

9.2. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

9.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

9.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

9.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается

возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

9.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

9.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

9.3.2. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами, по его письменному заявлению, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с руководителем образовательной организации.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются указанной категории работников в порядке, установленном Правительством РФ.

9.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

9.5. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

9.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, признанным в установленном законодательством РФ порядке инвалидами, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

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

9.6.2. Ежегодные отпуска предоставляются в порядке и на условиях, установленных Правительством РФ.

9.6.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Правительства РФ.

9.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

9.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого

(межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

9.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет пять календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам образовательной организации:

- заместителю директора образовательной организации по учебной работе;
- заместителю директора образовательной организации по воспитательной работе;
- заместителю директора по АХЧ;
- делопроизводителю.

9.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

9.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

9.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

9.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором образовательной организации с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

9.12. Директор образовательной организации утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

9.13. О времени начала отпуска образовательная организация извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

9.14. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 18 лет, если младшему нет 14 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих;
- работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ – в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- другим лицам в соответствии с законодательством РФ.

9.15. Образовательная организация продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

9.17. Образовательная организация может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную, в связи с этим, часть отпуска образовательная организация предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

9.18. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

9.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

9.21. Педагогическим работникам образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

10. Меры поощрения работников

10.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

10.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

10.3. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

10.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе директора образовательной организации, доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

11. Ответственность работника, применяемые к работникам меры взыскания

11.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

11.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

11.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

11.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

11.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

11.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа

работников образовательной организации имеет право снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения.

11.8. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.9. Для контроля за выполнением работниками Правил в учебных и других рабочих помещениях, а также на входе, по периметру зданий и территории организации устанавливаются камеры открытого (закрытого) видеонаблюдения. Обработка информации, содержащей персональные данные, осуществляется в соответствии с [Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ](#) «О персональных данных».

12. Ответственность работодателя

12.1. Материальная ответственность образовательной организации наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

12.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

12.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

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

12.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

13. Заключительные положения

13.1. Иные вопросы, неурегулированные настоящими Правилами, регулируются трудовым законодательством.

13.2. Настоящие Правила утверждаются директором образовательной организации с учетом мнения профсоюза образовательной организации.

13.3. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей. Подпись ставится на листе ознакомления, который прикладывается к настоящим Правилам.

Приложение № 2
к Коллективному договору

Утверждаю:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения: средняя
общеобразовательная школа № 15 г. Борзя
_____ Кузнецова О. В

«_____» _____ 2024 г.

М.П.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной организац
муниципального общеобразовательного учрежден
общеобразовательная школа № 15 г. Борзя
_____ Князева Е. А.

«_____» _____ 2024 г.

**Положение об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных

учреждений на 2020 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., протокол N 11);

- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

- законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»;

- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников образовательных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 «Об утверждении положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;

- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 сентября 2006 года № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик»;

- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений»;

- постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» № 53 от 28 января 2011 года «Об утверждении порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Борзинский район»;

- постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» от 28 июля 2014 г. № 1071 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений муниципального района «Борзинский район» (в редакции № 192 от 26 апреля 2017 г.).

- постановление АМР Борзинский район от 18 мая 2017 года №227 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район».

- постановление АМР Борзинский район от 27 июля 2019 года №374 «Об утверждении Положений об оплате труда работников и руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Борзинский район» с изменениями.

Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя (далее – Учреждение), и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения

базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

норма рабочего времени – продолжительность рабочего времени;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению

условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

тарификационный список – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств краевого бюджета (субвенции), муниципального бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. В случае, если месячная заработная плата работников Учреждения по основной работе при полностью отработанной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам Учреждения производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленного федеральным законом, и размер начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством). Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

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

установленного федеральным законодательством с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, где установлены районные коэффициенты.

1.6. В случае, если заработная плата руководителей, специалистов и служащих Учреждения до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным и региональным законодательством, с 1 июля 2023 года ниже 19494 рубля с 1 января 2024 года ниже 22027 рублей, то руководителям, специалистам и служащим Учреждения устанавливается персональная гарантированная надбавка. Размер персональной гарантированной надбавки исчисляется как разница между начисленной заработной платы до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и 19494 рубля с 1 июля 2023 года, 22027 с 1 января 2024 года.

1.7. Персональные гарантированные надбавки выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Основные условия оплаты труда работников организации

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.1.3. Лица, принимаемые на работу на общетраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе

«Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

2.1.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.7. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая учителей, преподавателей), служащих, профессии рабочих Учреждения.

2.1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения, финансируемого из бюджета Забайкальского края (субвенция) и муниципального бюджета, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого и муниципального бюджетов соответственно, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности организаций в соответствии с действующим законодательством.

2.1.10. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Объем средств на указанные выплаты определяется в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждений.

2.1.11. Базовые оклады работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей устанавливаются согласно приложению № 1 данного Положения.

2.1.13. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 158 рублей. Данная денежная компенсация образует новый оклад.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.14. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.1.15. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с

работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения индексируется постановлением администрации муниципального района «Борзинский район» в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

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

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

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

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

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения;

- выплата за внеурочную деятельность.

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленной статьей 372 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда и в соответствии с «Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР», утвержденным

приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

2.2.4. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

2.2.5. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.5.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня, (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.5.2. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.2.5.3. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы.

2.2.5.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни, и другие виды работ, не входящими в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяется исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.7. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.2.8. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения определяется в соответствии с Законом Забайкальского края от 16 июля 2020 года № 1843-ЗЗК «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Забайкальского края».

2.2.9. Выплата за внеурочную деятельность производится за часы курсов внеурочной деятельности, проводимых в рамках реализации:

- Основной образовательной программы начального, основного, среднего общего образования в 2023-2024 учебном году, в части проведения занятий курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»;

- Единой модели профессиональной ориентации - профминимум, для проведения занятий по профессиональной ориентации обучающихся 6-11 классов «Россия - мои горизонты».

Размер доплаты за внеурочную деятельность определяется за часы внеурочной деятельности из расчета оклада (должностного оклада) педагогического работника пропорционально норме 18 часов в неделю за ставку.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской

Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплата за интенсивность;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования;
- денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам;
- надбавка по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям).

2.3.4. Выплата за специфику работы

Выплата за специфику работы устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

Выплата за специфику работы устанавливается следующим работникам Учреждения:

2.3.4.1. педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам технического или естественно-научного профиля, образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленную подготовку обучающихся по предметам гуманитарного профиля - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

2.3.4.2. работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, - в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу).

2.3.4.3. педагогическим работникам за наличие установленной квалификационной категории:

- аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

- первая квалификационная категория – в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;

- высшая квалификационная категория – в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, будет производиться оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которой совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) в образовательном учреждении.

2.3.5. Надбавка за выслугу лет

Размеры, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам Учреждения утверждается локальным актом в соответствии с нормами действующего законодательства.

2.3.5.1. Условия выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу предусмотрена всем категориям работников Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября текущего года, а вновь принимаемым работникам – в день заключения договора, комиссией, создаваемой руководителем муниципальной образовательной организации при участии выборного органа первичной профсоюзной организации. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику стимулирующей надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательной организацией;
- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

2.3.5.1.1. Порядок определения стажа педагогических работников Учреждения.

В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения	I. Учителя, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, директора, заместители директоров по учебной работе, воспитательной работе, методисты, социальные педагоги.

2. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации:

а) 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;

б) 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 в пункте а);

3. В особых случаях педагогическим работникам в стаж 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:

а) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (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); 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;

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 засчитывается:

а) время работы в образовательных учреждениях, и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении и или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

- учителям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре;

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

- педагогам дополнительного образования;

- педагогам-психологам.

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 Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5. Работникам Учреждения 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 организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

2.3.5.1.2. Порядок определения стажа работы заместителя руководителя Учреждения.

В стаж работы заместителей руководителя Учреждения засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных организациях. Порядок определения стажа аналогичен определению стажа работы педагогических работников.

2.3.5.1.3. Порядок определения стажа работы работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и техническому персоналу.

В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательных учреждениях по рабочим специальностям (профессиям).

Высококвалифицированным специалистам засчитывается время работы в организациях (предприятиях) и время службы в Вооруженных силах СССР и РФ по

специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, предоставляется руководителю Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.3.5.1.4. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения ежемесячной стимулирующей выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2.3.5.2. Размеры выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

2.3.5.2.1. Ежемесячная стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу всем работникам Учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты, и устанавливается локальным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

2.3.5.2.2. Изменение размеров стимулирующей выплаты производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

2.3.5.3. Порядок начисления стимулирующей выплаты за стаж работы.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки. При начислении надбавки за выслугу лет не учитываются премии и иные стимулирующие выплаты, и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении, совмещении должностей надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

2.3.6. Надбавка молодым специалистам

Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам Учреждения устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» и подпунктом 1 пункта 2 постановления Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 «О мерах по повышению заработной

платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.6.1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трёх лет с момента заключения трудового договора с муниципальным образовательным учреждением.

2.3.6.2. Молодым специалистам, в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течении пяти лет после завершения обучения с муниципальным образовательным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения - ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года работы в размере 80 процентов, в течении четвертого года работы в размере 60 процентов, в течении пятого года работы в размере 30 процентов. Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок пять лет с даты заключения с муниципальным образовательным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

2.3.6.3. Установленные надбавки молодым специалистам суммируются.

2.3.6.4. При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с Учреждением в другое муниципальное образовательное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.3.7. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание

Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края».

2.3.7.1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам Учреждения, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

2) в размере 5 % к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки работников муниципальных образовательных учреждений, имеющим почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, за ведомственные знаки отличия: почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль Л.С. Выготского при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

2.3.7.2. Работникам Учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

2.3.8. Выплата за интенсивность

Выплата за интенсивность назначается работникам Учреждения за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, в которых указываются размеры выплаты по каждому работнику в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положения об оплате труда работников организации, коллективного договора и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда.

Размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

1) к окладу (должностному окладу):

– за классное руководство – 25 % в классах наполняемостью 25 и более человек. Размер надбавки за классное руководство в классах, наполняемость которых меньше указанной величины, уменьшается пропорционально численности обучающихся. Надбавка за классное руководство устанавливается на 1 сентября и корректируется при изменении численности по итогам четверти.

– за руководство методическим объединением (предметно цикловой комиссией):

- школьное методическое объединение – 5%;
- районное методическое объединение – 10%;

– за заведование кабинетами:

- мастерская, спортивный зал, кабинет информатики – 10 %;
- другие кабинеты – 5 %; (при наличии более одного ответственного за кабинет оплата делится поровну по количеству человек, ответственных за кабинет).

– за работу уполномоченного по охране труда в учреждениях, где нет должности заместителя директора по безопасности – 3%;

2) к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

– за проверку письменных работ:

- по предметам начальной школы - за часы русского языка, математики, окружающего мира, иностранного языка – 15 %;
- по русскому языку, математике, иностранному языку – 10 %;
- по предметам: физика, химия, история, география, биология, обществознание, литература – 5 %;

– за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 10 %;

– за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 20 %;

– за участие в психолого-медико-педагогической комиссии – 15 %;

– надбавка работникам, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям), устанавливается в размере 50 процентов минимального размера оплаты труда, устанавливаемого на соответствующий год Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ.

2.3.9. Выплата за высокие результаты работы.

Выплата за качество и высокие результаты труда назначается работникам в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы может быть назначена:

- за выполнение основных показателей деятельности учреждения;
- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий
- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией образовательной организацией краевых, целевых и ведомственных целевых программ;
- за организацию методической работы и т.п.

Выплата устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, в которых указываются критерии эффективности труда и размеры выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не является гарантированной ежемесячной выплатой.

Размеры выплаты за высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, по которой достигнуты эти результаты, исчисленной с учетом фактической нагрузки, в соответствии с установленными критериями эффективности труда не более 100% от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

2.3.10. Система премирования

Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются представленные к премированию работы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премия не является гарантированной ежемесячной выплатой.

2.3.11. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячно денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе - комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов (классов - комплектов), а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 выплачивается дополнительно к доплате за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Забайкальского края, снижение размера которой не допускается.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство производится с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

III. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения

3.1 Заработная плата заместителей руководителя за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады заместителей руководителя определяются в процентном отношении от оклада руководителя Учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 15 процентов ниже оклада руководителя.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

IV. Условия почасовой оплаты труда работников

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев; за часы педагогической работы с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации; за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образования, учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

4.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (независимо от фактического режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю (например, для учителей — 18 часов) на пять дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в году и деления его на 12 месяцев

4.3 Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития

Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

4.6. Почасовая оплата труда работников в Учреждении производится в пределах бюджетных ассигнований Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

V. Иные вопросы оплаты труда

5.1. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

5.1.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета края, муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

5.1.3. Фонд оплаты труда для Учреждения формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ (У)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)},$$

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора);

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общепрофессиональных профессий рабочих.

$$\text{ФОТ (У)} = 100\%;$$

при этом

$$\text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)} \leq 40\%,$$

$$\text{ФОТ (ПР)} \geq 60\%.$$

5.1.4. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) компенсационные выплаты;
- 3) стимулирующие выплаты.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с Комитетом образования.

6.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств: руководитель Учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить или отменить их выплату работникам Учреждения.

6.3. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно и согласовывается с комитетом образования и молодежной политики администрации муниципального района «Борзинский район». Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационным списком. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального образовательного стандарта общего образования.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение является обязательным.

Утверждаю:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения: средняя
общеобразовательная школа № 15 г. Борзя
_____ Кузнецова О. В
« » _____ 2024 г.

М.П.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации
муниципального общеобразовательного
учреждения: средняя общеобразовательная
школа № 15 г. Борзя
_____ Князева Е.А.
« » _____ 2024 г.

**Размеры должностных окладов работников образовательных
организаций, за исключением руководителя, его заместителей,
муниципального общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя**

1. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих

1.1. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; кухонный рабочий; мойщик посуды; повар.	6326
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: кладовщик.	4865

2. Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	7389

2.2. Профессиональная квалификационная группа

«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Лаборант; техник.	8957

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
	Секретарь учебной части.	5516

3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения.	8957

3.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	Социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования.	12573
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог; методист.	12808
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед).	13041

	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11858
--	--	-------

3.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Базовый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением («Точка роста»)	12589

Утверждаю:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа № 15
г. Борзя

_____ Кузнецова О. В
« » _____ 2020 г.

М.П.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации
муниципального общеобразовательного
учреждения: средняя общеобразовательная
школа № 15 г. Борзя

_____ Князева Е.А.
« » _____ 2024 г.

**Положение
о порядке, размерах и условиях осуществления выплат
стимулирующего характера
муниципального общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя**

**Перечень показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя
директора по УР**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснования
Критерий 1. Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Участие в методической, научно-исследовательской работе. Продуктивность реализации программы развития учреждения.		
1.1. Разработка и реализация инновационных или экспериментальных проектов нововведений (исследований) в ОУ, сопровождаемых заместителем нет (0) да (2)	0-2	
1.2. Количество методических пособий (рекомендации), программ, разработок для внутреннего пользования в течение отчетного периода в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1	
1.3. Наличие авторских публикаций в периодической печати, выполненных в отчетный период сотрудниками, курируемыми заместителем. (не более 5)	0-2	
1.4. Количество выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и т.п.), количество открытых уроков (мастер-классов) учителей в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (1) выше (2)	0-1	
1.5. Заместителем разработаны в течение отчетного периода методические пособия (рекомендации), положения и т.п. для внутреннего пользования (не более 3)	0-2	
1.6. Заместителем выполнены в течение отчетного периода авторские публикации, в том числе в периодической печати (не более 3).	0-2	
1.7. Наличие отчетных (обзорных) публикаций заместителя о различных аспектах деятельности школы в периодической печати, сети Интернет (в том числе, на школьном сайте) (не более 5)	0-2	
1.8. Развитие методической деятельности педагогов (участие учителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе). Муниципальный уровень – 1; Региональный уровень – 2 (За каждого участника, но не более 5);	0-5	
1.9. Количество педагогов, принявших участие в различных муниципальных, республиканских, федеральных конкурсах, в сравнении с прошлым периодом:	0-1	

ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)		
1.10. Количество педагогических работников в ОУ, имеющих квалификационные категории, в сравнении с прошлым периодом: снизилось (-2) на том же уровне (1) повысилось (2)	от -2 до 2	
1.11. Доля сотрудников, формирующих свой портфолио в т. ч. в электронном виде, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (1) выше (2)	0-2	
1.12. Выполнение программы повышения квалификации педагогических работников: да(1), нет (0)	0-1	
Критерий 2. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии		
2.1. Наличие учителей, создающих или использующих учебно-методические материалы, позволяющие учащимся выбирать уровень освоения учебной программы (дифференциация): да(1), нет (0)	0-1	
2.2. Наличие учителей, занятых организацией и сопровождением творческой проектной деятельности учащихся: да(1), нет (0)	0-1	
2.3. Доля сотрудников, использующих ИКТ для контроля и учета знаний учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (1) выше (2)	0-2	
2.4. Доля сотрудников, использующих ИКТ для индивидуализации траекторий обучения учащихся, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (1) выше (1)	0-2	
2.5. Уровень владения педагогами современными технологиями обучения- использование современных мультимедийных средств при организации учебного процесса в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (1) выше (2)	0-2	
2.6. Доля сотрудников, систематически предоставляющих учащимся во время урока разгрузочные паузы, в сравнении с прошлым периодом: ниже (0) на том же уровне (0,5) выше (1)	0-1	
2.7. Наличие учителей активно работающих в РМО нет (0), да (1)	0-1	
Критерий 3. Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы		
3.1. В школе создана и постоянно модернизируется система	0-3	

мониторинга эффективности образовательного процесса. Осуществляется обратная связь.		
3.2. План внутришкольного контроля выполнен: менее, чем на 70 % (-3) не менее, чем на 70 %(1) на 100%(3)	от -3 до 3	
3.3. Наличие у заместителя системы учета как нормативных (отметки, призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.).	0-1	
Критерий 4. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся, рубежного контроля.		
4.1. Высокий уровень организации и проведения рубежного контроля (тестовых срезов).	0-1	
4.2. Своевременно рассмотрены и утверждены материалы рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации нет (-1), да (1)	0-1	
4.3. Своевременно подготовлены и утверждены расписания рубежного контроля (тесты) и/или промежуточной (итоговой) аттестации нет (-1), да (1)	0-1	
Низкий уровень исполнительской дисциплины	- 5	

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда зам по АХЧ

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях школы		
1.1. Обеспечение качественной уборки помещений, территории школы -Есть взыскания для персонала - нет взысканий для персонала	0-2	
1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления: да, нет	0-1	
1.3. Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях: да, нет	0-1	
1.4. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок: да, нет	0-1	
1.5. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось - предписания отсутствуют	1 2	
Критерий 2. Позитивные результаты по обеспечению условий пожарной безопасности и условий охраны труда участников образовательного процесса в		

учреждении		
2.1. Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня: да, нет	0-1	
2.2. Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС -наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации -наличие «тревожной кнопки» -организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении	0-2. по 0,5 за каждый пункт	
2.3. Обеспечение условий электробезопасности в учреждении: да, нет	0-2	
2.4. Обеспечение необходимой спецодеждой и инвентарем технических работников: да, нет	0-1	
2.5. Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом: • уменьшилось • предписания отсутствуют	1 3	
Критерий 3. Позитивные результаты по обеспечению снабжения необходимыми товарами и услугами, проведению ремонтных работ, учету материальных средств и их сохранности		
3.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.): да, нет	2-2	
3.2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту: да, нет	2-2	
3.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	5	
3.4. Качественная организация и проведение месячника по уборке территории	2-2	
3.5. Сохранность материальных ценностей: да, нет	0-2	
3.6. Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью. За период: - было списывание - не было	0-2	
3.7. Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: недовыявлены и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	Есть -3 Нет +3	
3.8. Наличие приборов учета теплоэнергоснабжителей и обеспечение их бесперебойной работы: есть, нет	Есть +2 Нет -2	
3.9. Отсутствие задолженности за потребление теплоэнергоснабжителей: есть, нет	Есть -2 Нет +2	

3.10. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в т.ч. дистанционные, и т.д.)	2	
Критерий 4. Удовлетворительность участников образовательного процесса результатами труда работника		
4.1. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарно-гигиенические условия: есть, нет	Есть -2 Нет +2	
4.2. Низкий уровень исполнительской дисциплины	- 5	

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заместителя директора по воспитательной работе

Владение современными образовательными технологиями и методиками		
	показатели	
1.1. Использование заместителем директора по воспитательной работе в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	0-отсутствие 1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
1.2. Использование ИКТ в воспитательном процессе	0-отсутствие 1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	0-отсутствие 1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
1.4. Организация воспитательной деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	0-отсутствие 1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
1.5. Организация деятельности органов ученического самоуправления в детском коллективе	0-отсутствие 1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
Эффективность применения современных образовательных технологий и методик		
2.1. Позитивная динамика эффективности воспитательного процесса	0-отсутствие 1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
2.2. Участие образовательного учреждения в конкурсе воспитательных систем	15 б.	
2.3. Наличие призовых мест у воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.	Школа 2-участие 3 – победа Район 2-участие 5 – победа	

2.4. Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных заместителем директора по воспитательной работе	Менее 30% - 0 30-49% - 1 50-79% - 2 80-100% - 3	
2.5. Наличие детских организаций, детских объединений	0-отсутствие 1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ		
3.1. Отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных воспитанниками (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.)	0 – увеличение 1 – сохранение 2 – снижение	
3.2. Доля обучающихся, вовлеченных в массово – досуговую деятельность, задействованных в общешкольных воспитательных мероприятиях	до 25% - 1 26-50% - 2 51-79% - 3 80-100% - 4	
3.3. Доля обучающихся, участвующих в реализации образовательным учреждением образовательных программ, рекомендованных Министерством образования	до 20% - 1 21-50% - 2 51 - 79% - 3 80 -100% -5	
3.4. Доля детей из социально незащищённых категорий семей, охваченных организованными формами труда и отдыха в каникулярное время	до 30% - 1 31-50% - 2 51 - 79% - 3 80 -100% - 4	
Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания		
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Муниципальный – 3 Региональный - 5 Федеральный и выше -10	
4.2. Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях	Муниципальный – 5 Региональный – 10 Федеральный и выше -15	
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Муниципальный – 5 Региональный – 10 Федеральный и выше -15	
4.4. Наличие программы работы с родителями обучающихся в ОУ	3б.	
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	До 3 б.	

Перечень показателей для оценки качества и эффективности заместителя по безопасности общеобразовательного учреждения

Показатель	Коэффициент показателя	Обоснование
1. Эффективность управленческой деятельности. Аналитический подход к		

планированию работы.		
1.1.Своевременность подготовки и утверждения планов работы	1	
1.2.Выполнение планов работы	0-2	
1.3. Четкое ведение номенклатуры дел по ОТ	0-2	
1. Обеспечение комплексной безопасности школы.		
2.1.Своевременная разработка локальных актов по охране труда, пожарной и электробезопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований действующего законодательства и др. нормативных актов.	0-2	
2.2.Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса), в соответствии всем требованиям санитарных норм и норм безопасности. Имеют место нарушения санитарных норм и норм безопасности – минус 2; нет изменений- 0; значительное улучшение по сравнению с предыдущим периодом-1; Все требования соблюдены – 2;	от -2 до 2	
2.3.Разработка систем мониторинга состояния антитеррористической защищенности школы, соблюдения требований охраны труда, пожарной и электробезопасности.	0-2	
2.4.Организация контрольно-пропускного режима в ОУ. Контроль за его выполнением.	0-3	
2.5.Контроль за своевременностью проведения медицинских осмотров сотрудников и обучающихся в школе. Не соблюдался график прохождения медицинских осмотров сотрудников и обучающихся – минус 3; Более 100 % сотрудников своевременно прошли медосмотр – 2;	от -3 до 2	
2.6.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса по вопросам комплексной безопасности.	0-2	
2.7.Количество пунктов предписаний или замечаний, выданных органами административных инспекций, УВД, ФСБ в отношении вопросов безопасности, в сравнении с предыдущим периодом увеличилось – минус 3; На том же уровне – 0; Уменьшилось – 1; Отсутствуют – 2;	от -3 до 2	
3. Методическое обеспечение комплексной безопасности школы		
3.1.Диагностика уровня знаний по ПДД и технике безопасности обучающихся и сотрудников школы.	0-2	
3.2.Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и проведения работы с учащимися и их родителями по предупреждению ДТП. – 1; травматизма -2	0-2	
3.3.Разработка методических рекомендаций по проведению классных	0-2	

часов по профилактике различных аспектов безопасности. Наличие соответствующих записей в классных журналах и дневниках обучающихся с подписью родителей.		
3.4.Разработка рекомендаций, документальное сопровождение и организация тренировок по эвакуации обучающихся и сотрудников школы из ОУ при чрезвычайной ситуации, вызванной пожаром, ЧС.	0-2	
3.5.Разработка и внедрение методик по применению здоровьесберегающих технологий в ходе проведения учебных занятий и воспитательных мероприятий.	0-2	
3.6.Разработка и введение в действие инструктажа по ОТ, своевременное их обновление	0-2	
4. Профилактика и сохранение здоровья сотрудников и обучающихся в учреждении.		
4.1.Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся. Усредненный показатель отсутствия по болезни среди обучающихся за отчетный период возрос – минус 1; На прежнем уровне – 0; Объективное снижение усредненного показателя отсутствия по причине болезни за отчетный период.-1;	от -1 до 2	
4.2.Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.)	0-3	
4.3. Обеспечение выполнения всех требований техники безопасности и охраны труда. За отчетный период в школе имели место случаи травматизма, связанные с нарушением техники безопасности и охраны труда – минус 2; Все требования техники безопасности и охраны труда соблюдаются. Регулярно проводятся необходимые инструктажи и проверки знаний т/б и о/т – 2;	от -2 до 2	
4.4.Обеспечение своевременности расследования и учета несчастных случаев с учащимися (воспитанниками), работниками	0-3	
Низкий уровень исполнительской дисциплины	-5	

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-организатора

№ п/п	Критерии Наименование и обозначение показателя	Оценка	Обоснование
1	1. Развитие творческих способностей обучающихся (воспитанников); 1.1. Участие учащихся, воспитанников в мероприятиях, направленных на возможность проявления своих достижений (динамике в сравнении с предыдущим периодом): - на том же уровне - выше 1.2. Общее количество мероприятий в проведенных в школе (в сравнении с предыдущим периодом): - на том же уровне	1 1,5 1 1,5	

	- выше 1.3. Подготовка участников конкурсов: - муниципальные - краевые 1.4. Количество учащихся, воспитанников, занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом): - на том же уровне - выше 1.5. Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся (воспитанников): - муниципальные - краевые 1.6. Участие в реализации программы развития общеобразовательного учреждения по конкретному направлению 1.7. Участие в реализации муниципальных, краевых, федеральных проектов и программ по конкретному направлению	1 2 1 1,5 0,5 1 1 1	
2	2. Организация активного отдыха обучающихся (воспитанников) в режиме учебного и внеурочного времени. Деятельность детской организации 2.1. Наличие в учреждении детских организаций, объединений и их участие коллективно-творческой деятельности обучающихся; 2.2. Реализация программ, проектов по работе с детьми подростками: - муниципальные - краевые 2.3. Проведение мероприятий по развитию творческих способностей обучающихся: - на том же уровне - выше 2.4. Охват обучающимися мероприятиями по развитию творческих способностей обучающихся в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше 2.5. Охват обучающихся оздоровительными мероприятиями в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше 2.6. Организация различных форм внеклассной и внеурочной работы с учащимися 2.7. Организация различных форм внеклассной и внеурочной работы. 2.8. Разработка и реализация программы деятельности детской общественной организации; 2.9. Осуществление систематического контроля за деятельностью общешкольной детской организации; 2.10. Организация работы по подготовке и проведению	1 0,5 1 0,5 1 1 2 1 2 1 1 1 0,5 0,5	

	мероприятий, подготовленных детской общешкольной организацией;	0,5	
	2.11. Организация совместной работы представителей общественности и детской общешкольной организации;	0,5	
	2.12. Координация деятельности детской общешкольной организации;	0,5	
	2.13. Создание благоприятного микроклимата в детской организации;	0,5	
	2.14. Контроль за оптимальностью распределения во времени мероприятий, проводимых детской организацией;	0,5	
	2.15. Организация распределения поручений в детском коллективе;	0,5	
	2.16. Организация советов актива (младшего, среднего и старшего звеньев, совета командиров, совета пресс-центра);		
	2.17. Организация и проведение мастер – классов, тренингов и ролевых игр для активистов школы;		
3	Методическая и инновационная деятельность	0,5	
	3.1. Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег;		
	3.2. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.	1	
	- муниципального уровня	1,5	
	- краевого уровня		
	3.3. Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных детских организаций;	1	
	3.4. Оформление и введение новшеств рабочего кабинета (стенды с информацией, о школьной организации, о программах, о результатах деятельности);	1	
		0,5	
	3.5. Текущее и перспективное планирование деятельности детской общественной организации;	0,5	
	3.6. Корректировка планов работы детской общешкольной организации;	0,5	
	3.7. Разработка фрагментов воспитательной программы школы;	1	
	3.8. Разработка методики и порядка проведения мероприятий, организованными детской общешкольной организацией;	1	
	3.9. Наличие в детской общешкольной организации школьной газеты	1	
	3.10. Своевременный и качественный выпуск школьной газеты (не реже 1 раза в месяц)	1	
	3.11. Введение документации организаторской деятельности	1,5	
	3.12. Наличие методических разработок для проведения различных внеклассных и внешкольных	0,5	
		1	

	мероприятий - на том же уровне - выше 3.13. Подготовка учащихся классных детских общественных детских объединений к различным конкурсам - муниципальные - краевые 3.14. Участие в подготовке и проведении заседаний ШМО, РМО, педагогических советов и т.п. 3. 15. Проведение открытых мероприятий - муниципального уровня - краевого уровня 3.16. Предоставление информации для школьного сайта - 2 раза в месяц - еженедельно	1 1 1,5 1 2	
4	4. Результаты реализации программы мониторинга воспитательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы школы 4.1. Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.) 4.2. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса 4.3. Активная массовая деятельность 4.4. Наличие системы учета как нормативных (призовые места), так и ненормативных достижений учащихся (степень социальной активности, ответственности) 4.5. План воспитательной работы выполнен - не менее, чем на 70 % - на 100% 4.6. Низкая исполнительская дисциплина	1 2 0-5 1 0,5 1 -5	

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда учителей

Показатели	Шкала оценивания	Подтверждающие материалы	Макс. число баллов	сроки
1. Успешность учебной работы				
1.1. % обучающихся, получивших «5» и «4» по итогам <u>административных контрольных срезов</u> Для начальных классов учитываются результаты по	При 100% выполнении (90%)	справка		По факту
	Качество от 90% до 100% (80-90%)		56	
	От 70 до 89% (60-79%)		46	

русскому языку, математике и чтению Учителям	От 50% до 69% (40-59%)		36	
английского языка, русского языка и математики среднего и старшего звена результаты могут быть понижены на 10 %.	От 40 до 49% (30-39%) От 30 до 39% (20-29%)		26 16.	
1.2.1 Качество обучения по итогам четверти, года: Пояснения: 1)В классах с низкой мотивацией к учебе результаты могут быть повышены на 1 б. 2)у учителей начальной школы учитываются результаты только по русскому языку, математике, чтению	- при 100% успеваемости	Журналы		1 раз в четверть
	- качество обученности: 91 – 100%	Характеристика класса	76.	
	81 – 90%		66.	
	71 – 80%		56.	
	61 – 70%		46.	
	50 – 60%		36.	
1.2.2 для предметов музыка, технология, ИЗО, ОБЖ, черчение, МХК, физ. культура	- при 100% успеваемости	Журналы		1 раз в четверть
	- качество обученности: 91 – 100%	Характеристика класса	56.	
	81 – 90%		46.	
	71 – 80%		36.	
	61 – 70%		26.	
	50 – 60%		16.	
1.2.3 Доля учащихся с положительной динамикой по предмету по сравнению с результатами предыдущего аттестационного периода	5-10%	По справке заместителя директора по УР	16.	1 раз в четверть за каждый предмет
	11-20%		26.	
	21-30%		36.	
	31-50%		46.	
	Выше 50%		56.	
1.3. Стимулирование работы учителей, работающих в 1 классе; учителей, ведущих русский язык и математику в 9,11 классах,		1 класс	56.	ежемесячно
		9-11 класс	26. (за каждый класс)	

1.4 Работа в профильных классах			16 (за каждый класс)	ежемесячно
1.5 Предметные олимпиады, НПК				
1.5.1 Участие учащихся в предметных олимпиадах	до 10 человек		16	
	более 10 человек		26	
1.5.2 Участие в НПК			16 за каждого участника	
1.5.3 Наличие победителей предметных олимпиад и НПК: - школьный уровень	1 место 2 место 3 место	Грамоты	36 26 16	за каждого ученика, но не более 15 баллов за каждого ученика
- муниципальный	1 место 2 место 3 место		156 106 56	
- региональный	1 место 2 место 3 место		306 256 206	
1.6. Конкурсы, фестивали, соревнования, чемпионаты, конференции				
1.6.1 Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, конференциях, международных чемпионатах. 1.6.2. Наличие	до 10 ч.		26	
	от 11 – 20 ч.		36	
	более 20 чел.		46	

победителей			заочно е	очное	
- школьный	1 место 2 место 3 место	Не более 15 баллов	36 26 16	46 36 26	з а к а ж д о г о у ч е н и к а
- муниципальный	1 место 2 место 3 место		56 46 36	66 56 46	
- региональный	1 место 2 место 3 место		76 66 56	86 76 66	
- федеральный уровень	1 место 2 место 3 место		116 106 96	126 116 106	
1.6.3 Дистанционные конкурсы (интерактивные)	За участие	До 10 учащихся	16		
		Свыше 10	26		
1.7. Индивидуальная работа со слабоуспевающими обучающимися	При наличии индивидуального образовательного маршрута	Мониторинг, (индивидуальные консультации по предмету)	16 (0,25 б)	за каждого учащегося (если занятия проходят в группе)	
1.7.1 Работа с детьми с ОВЗ обучающимися в классах			16	За каждого ученика раз в четв	

				есть
1.8. Работа с одаренными детьми и с высокомотивированными	При наличии индивидуального образовательного маршрута	за рамками тарификации, мониторинг	1 б	за каждого учащегося
1.9. Степень вовлеченности обучающихся в социально-ориентированные проекты		Творческий отчет	1 б.	за каждого ученика
1.10 Организация конкурсов муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней.		Протокол участия в конкурсах и заявка.		До 2 баллов
2. Итоговая аттестация выпускников 4 класса, 9 класса, 11 класса				
2.1. Качество подготовки (мониторинг в 4 классе)	- выше среднего по району	Результаты мониторинга	5б	3 месяца
	- выше среднего по региону		8б	
	- за каждого ученика набравшего высокий балл (по критериям оценки) - 0,5б. за ученика		0,5б	

2.2. Выбор и качество подготовки к ЕГЭ 11 класс Математика (базовый уровень) и русский язык ЕГЭ – 100% выдача аттестатов При качестве выше 70% По выбору сдававших экзамен при 100% выполнении.	- выше среднего по району - выше среднего по региону - за каждого ученика, набравшего лучший балл в районе За ученика набравшего 100 баллов	Протоколы экзаменов, аналитическая справка окружных экспертных комиссий по предметам	15б 20б 10б 20б. 10б	4 меся ца
2.3. Качество подготовки к ГИА 9 класс Математика, русский язык -100% выдача аттестатов; .	- выше среднего по району - выше среднего по региону - за каждого ученика, набравшего лучший балл в районе При 100% выполнении, не зависимо от качества за каждый класс	Результаты ГИА	10б 15б 10б 10б	4 меся ца
2.4 Экзамены по выбору при 100% выполнении	- выше среднего по региону - за каждого ученика, набравшего лучший балл в районе До 10 чел. От 11 до 30 чел. От 31 и выше		15б 10б 5б. 10б. 15б.	4 меся ца
3. Критерии оценки деятельности учителя-предметника				
3.1. Работа в "Школе будущих первоклассников" (при отсутствии оплаты)			10	
3.2. Организация предметной недели		Справка руководителя МО	3б.	
3.3. Участие в предметной неделе		Справка руководителя МО	1 б.	
3.4. Участие в творческой группе			1б.	

3.5.Руководство творческой группой	на уровне района -школы		36 26		
3.6.Экспертная деятельность (в том числе проверка олимпиадных работ; экзаменационных работ и.т. д.)		При наличии приказа	36.		
3.7. Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства: - учреждение - район - край - всероссийские конкурсы		Справка руководителя МО	Заочно е	Очно е	В з а в и с и м о с т и о т с л о ж н о с т и и о б ъ е м а в ы п о л н е н
			16	36	
			До 36	56	
			До 56	76	
			До 76	106	

					Н о й р а б о т ы . С д и н р а з п о ф а к т у
3.7.1 Дистанционные конкурсы (интерактивные)	За участие		16		
3.8.Результативность участия в конкурсах	1 место		26	106	
	- учреждение		46	206	
	- район		66	306	
	- край		86	406	
	- всероссийские				
	2 место		16	56	
	- учреждение		36	156	
	- район		56	256	
	- край		76	356	
	- всероссийские				
	3 место				

	- учреждение - район - край - всероссийские		16 26 36 46	36 106 206 306	
3.9. Распространение опыта работы: открытые уроки	- учреждение	План урока, самоанализ	За каждое мероприятие 26.	По решению присутствующих на уроке	
	- район		56.		
	- край		156.		
3.10. Публикации - методические - создание позитивного образа ОО в СМИ и на сайте	Место и содержание	Копия издания	До 5 б. 36.	Не более 10 баллов	
3. 11. Представление опыта в мероприятиях научно-методического направления: (семинары, пед. советы, круглые столы)	- на школьном уровне		16		
	- муниципальном уровне		36.		
	- региональном уровне		106.		
	- федеральном уровне		306.		
3.12. Разработка и внедрение авторских программ; выполнение программ углубленного и расширенного (профильного) изучения предметов.	Авторская программа	программы	156.	май	
	Углубленная программа		106.		
	Расширенная (профильная) программа		56.		
3.13. Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, региональном или федеральном уровне.			до 56		

3.14.Работа в летнем оздоровительном лагере, выездных лагерях и профильных сменах, руководство школьными трудовыми бригадами.	Школьный		36.	
	Руководство школьной трудовой бригадой		56.	
	Работа в профильной смене		76.	
			10 б.	
	Выездной лагерь			
3.15 Наставничество	Отчет о проделанной работе		56.	
3.16 Подготовка, переподготовка, повышение квалификации учителя	вне графика		56.	
3.17. Качественная работа руководителя МО			26.	Один раз в четверть
3.18. Участие в инновационной деятельности	При наличии подтверждающих документов	На уровне района	16	По факту
		На уровне края	26	
4. Критерии оценки деятельности классного руководителя				
4.1.Портфолио класса		Протокол экспертной комиссии	До 5 б	Май
4.2.Использование нестандартных форм работы с родителями учащихся	при наличии творческого отчета		56	
4.3.Подготовка и проведение открытых внеурочных мероприятий	(не в рамках аттестации)		До 26	
4.4.Использование в работе педагогического потенциала учреждений дополнительного образования			16.	За каждое мероприятие
4.5.Проведение экскурсий, походов,	(при		До 56:	По

поездок с учащимися класса	налич ии прика за)		Экскур сии – 26 Поход – 36 Поездк а – 56	факт у
4.6.Охват горячим питанием учащихся класса	71- 85% - 86- 100%-		16, 26	
4.7.Соответствие внешнего вида ученика требованиям Устава школы	70- 80% - 81- 95% - 96- 100%	По справке зам. по ВР	16, 26, 36.	
5 Критерии оценки за заведование кабинетом				
5.1.Подготовка кабинета к началу нового учебного года	Согла сно САН ПиН		До 56	сент ябрь
6. Прочее				
6.1.Учебный год без больничного листа			56	май
6.2.Общественная нагрузка		Председатель первичной профсоюзной организации. Уполномоченный по охране труда. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части, секретари: педсовета, Совета школы, методического совета, члены комиссии по распределению стимулирующих выплат,	36 16. 16	
6.3.Участие в городской спартакиаде работников образования и прочих соревнованиях	участ ие, призо вое место		56 за каждое место 36.	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
учителя – логопеда**

Критерии	Показатели	Подтверждающие документы	Баллы
1.Уровень логопедического сопровождения образовательного процесса			
1.1Качество коррекционно-развивающей работы:	Качество коррекционно-развивающей работы: количество детей, вышедших на запланированный уровень коррекционной работы по итогам периода/ численность детей		от 1 до 0,7- 3 балла от 0,69 до 0,38- 2 балла от 0,37 до 0,08- 1 балл
	Количество детей, не вышедших на запланированный уровень коррекционной работы по итогам периода/ численность детей		от 1 до 0,7- 3 балла от 0,69 до 0,38- 2 балла от 0,37 до 0,08- 1 балл
1.2Динамика образовательных достижений	Количество детей, повысивших оценку в результате получаемой коррекционной помощи по итогам периода/ численность обучающихся коррекционной группы ОУ. Количество детей, включенных в продуктивную коллективную деятельность в результате получаемой коррекционной помощи по итогам периода/ численность детей		от 1 до 0,8- 4 балла от 0,79 до 0,48- 3 балла от 0,47 до 0,28- 2 балла от 0,27 до 0,08- 1 балл
1.3 Активность внеурочной, воспитательной деятельности.	Количество обследованных детей по итогам периода/численность нуждающихся Количество педагогов, получивших консультацию по принципиальным методическим вопросам коррекционной педагогики по итогам периода/ численность всех педагогов ОУ, занятых в воспитании детей с ОВЗ Количество родителей, получивших консультацию по вопросам коррекции отклонений в развитии их детей по итогам периода/ численность родителей ОУ. Количество детей, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера по итогам периода/ численность воспитанников.		От 1- 0,8- 5 баллов от 0,79 до 0,6- 4 балла от 0,59 до 0,4- 3 балла от 0,39 до 0,2- 2 балла 0,19 до 0,08- 1 балл Не более 5 баллов

1.4. Участие учащихся в предметных олимпиадах, НПК	до 10 человек		16		
	более 10 человек		26		
Наличие победителей: - школьный уровень	1 место 2 место 3 место	Грамоты	36 26 16	за каждого ученика, но не более 15 баллов	
- муниципальный	1 место 2 место 3 место		156 106 56		
- региональный	1 место 2 место 3 место		306 256 206	за каждого ученика	
1.5. Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, конференциях, международных чемпионатах. Наличие победителей	до 10 ч.		26		
	от 11 – 20 ч.		36		
	более 20 чел.		46		
			заочное	очное	
	- школьный	Не более 15 баллов	1 место 2 место 3 место	36 26 16	за каждого ученика
				46 36 26	
	- муниципальный		1 место 2 место 3 место	56 46 36	
				66 56 46	
	- региональный		1 место 2 место 3 место	76 66 56	
				86 76 66	
	- федеральный уровень		1 место 2 место 3 место	96 106 116	
				106 116 126	
1.6 Участие в дистанционных (интерактивных) конкурсах			До 10 человек Свыше 10 человек	1 балл 2 балла	
2. Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса учителя – логопеда					
2.1 Доля учащихся (%), охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (уроки логопедии, развивающие занятия и т.п.)					До 20% - 2 До 40 % - 3 40 – 79 % - 4 80 – 100 %- 5
2.2 Доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими занятиями			журнал индивидуальной коррекционно-		До 5% - 2 До 10 % - 3 Более 10 % - 4

		развивающей работы	
2.3 Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными логопедическими консультациями по итогам работы.			До 5% - 2 До 10 % - 3 До 30 % - 4
2.4 Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями по итогам работы.		Справки о количественно м охвате родителей	До 5% - 2 До 10 % - 3 До 30 % - 5
3.Результативность деятельности учителя-логопеда с родителями			
3.1 Количество родительских собраний, разработанных и проведенных учителем-логопедом.		Протокол проведения Методическая разработка	3 балла
3.2 Использование нестандартных форм работы с родителями учащихся.		Творческий отчет	5 баллов
4.Результаты неаудиторной деятельности учителя-логопеда			
4.1 Доля обучающихся, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством учителя-логопеда.	Муниципальный Школьный	Методическая разработка Справка руководителя МО	10 баллов 5 баллов
4.2. Организация предметной недели		Справка руководителя МО	3б.
4.3. Участие в предметной неделе		Справка руководителя МО	1 б.
4.4Участие в школе будущих первоклассников		Приказ директора	До 10 балов
4.5 Логопедическое сопровождение учащихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам	Школьный уровень Муниципальный Выше		1 2 3
4.6 Призовые места учащихся в логопедических конкурсах	В зависимости от уровня		
4.7 Участие в творческой группе			1 б.
4.8. Руководство творческой группой	на уровне района школы		3 б. 2б.

4.9 Социальное партнерство с другими организациями.	Сотрудничество с 2 и свыше организациями			26.	
56.					
5. Результативность участия логопеда в методической и научно-исследовательской работе.					
5.1 Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	Школьный – 2 Муниципальный – 5 Региональный – 15 Федеральный и выше – 25			2 5 10 15	
5.2. Представление опыта в мероприятиях научно-методического направления: (семинары, пед. советы, круглые столы)	-на школьном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне - федеральном уровне			16 36. 106. 306.	
5.3 Результативность информационно-просветительской, научно-методической работы.	Публикация статей о событиях школы в муниципальных и областных изданиях отчётный период. Создание позитивного образа организации в СМИ. Наличие собственного сайта.			5 баллов 3 балла 3 балла	
5.4 Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей.				До 15 баллов	
5.5 Экспертная деятельность (в том числе проверка олимпиадных работ; экзаменационных работ и. т. д., конкурсных работ)	Школьный Муниципальный			3 5	
5.6 Повышение квалификации учителя-логопеда.	Вне плана		Сертификат	5	
5.7. Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства: - учреждение - район - край - всероссийские конкурсы	Заочное	Очное	Справка руководителя МО		
	1	3			
	3	5			
	5	7			
	7	10			
5.8 Результативность участия в	1 место		Заочно	Очн	

конкурсах	- учреждение		о	
	- район	26	106	
	- край	46	206	
	- всероссийские	66	306	
		86	406	
	2 место			
	- учреждение			
	- район	16	56	
	- край	36	156	
	- всероссийские	56	256	
		76	356	
	3 место			
	- учреждение			
	- район	16	36	
	- край	26	106	
	- всероссийские	36	206	
		46	306	
5.9 Дистанционные (интерактивные) конкурсы	участие	16		
5.10 Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, региональном или федеральном уровне.				До 5 баллов
5.11 Участие в инновационной деятельности	При наличии подтверждающих документов	<i>На уровне района</i> <i>На уровне края</i>		1 балл 2 балла
6. Критерии оценки за заведование кабинетом				
6.1 Подготовка кабинетов к новому учебному году		Акт приемки		5 баллов
7. Прочее				
7.1. Учебный год без больничного листа				5 баллов Май
7.2. Участие в городской спартакиаде работников образования и прочих соревнованиях				56 за каждое место 36.
7.3. Общественная нагрузка	Председатель первичной профсоюзной организации.			36

	Уполномоченный по охране труда. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части, секретари: педсовета, Совета школы, методического совета, члены комиссии по распределению стимулирующих выплат,		16.
7.4 ПМПК		Школьный Территориаль ный	36. 56.
7.5 Работа в летнем оздоровительном лагере, выездных лагерях и профильных сменах, руководство школьными трудовыми бригадами.			До 10 баллов

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагогических работников и учителя – дефектолога

Показатели	Шкала оценивания	Подтверждающие материалы	Максим. число баллов	сроки
1. Владение современными образовательными технологиями и методиками				
1.1 Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик		1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
1.2 Использование ИКТ в образовательном процессе	Использование дистанционных образовательных технологий для проведения уроков и внеурочной		1-частичное соответствие 2-полное соответствие	

	деятельности			
	Разработка цифровых образовательных ресурсов нового поколения		1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
	Наличие цифрового портфолио учителя		1-балл	
	Наличие собственного сайта		3 -балла	
2.Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ.				
2.1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Динамика показателей предметных знаний обучающихся, качество знаний, индивидуальных показателей.		1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
2.2. Достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа.	Официально зафиксированные достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа.		1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
2.3. Организация кружков, секций			1-частичное соответствие 2-полное соответствие	
2.4. Доля обучающихся (от выпускников данного учителя), подтвердивших годовые отметки на экзамене.			25%-1 б 25-50%-2 51-79%-3 80-100%-4	
2.5. Доля обучающихся (у данного учителя начальной школы), подтвердивших годовые отметки за курс начальной	Данные мониторинговых исследований		25%-1 б 25-50%-2 51-79%-3	

школе по итогам мониторинговых исследований в начальной школе.			80-100%-4		
2.6. Доля выпускников 9-го класса, подтвердивших годовые отметки по результатам итоговых аттестаций различного типа.			До 40%-1 40-50%-2 51%-84%-3 85-100%-4		
3.Неаудиторная деятельность учителя - дефектолога					
3.1.Работа в "Школе будущих первоклассников" (при отсутствии оплаты)		Приказ директора	10б.		
3.2. Организация предметной недели		Справка руководителя МО	3б.		
3.3.Участие в предметной неделе		Справка руководителя МО	1 б.		
3.4 Участие в творческой группе			1б.		
3.5.Руководство творческой группой	на уровне района -школы		3б 2б		
3.6. Экспертная деятельность (в том числе проверка олимпиадных работ; экзаменационных работ и.т.д., конкурсных работ) .		Школьный Муниципальный	3 5		
3.7. Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства: - учреждение - район - край - всероссийские конкурсы		Справка руководителя МО	Заочное	Очно е	В зависимости от сложности и объема выполненной работы . Один раз по факту
				.	
			1б	3б	
			До 3 б	5б	
			До 5б	7б	
			До 7б	10б	

3.7.1 Участие в дистанционных (интерактивных) конкурсах			16.		
3.8.Результативность участия в конкурсах	1 место - учреждение - район - край - всероссийские		26	106	
			46	206	
			66	306	
			86	406	
	2 место - учреждение - район - край - всероссийские		16	56	
			36	156	
			56	256	
			76	356	
	3 место - учреждение - район - край - всероссийские				
3.9. Подготовка детей к открытым мероприятиям, дни открытых дверей для родителей, конкурсы за рамками учебного процесса.		Протокол, справка	2 балла за каждое мероприятие		
3.10. Использование нестандартных форм работы с родителями учащихся.		При наличии творческого отчета	5 баллов		
3.11.Социальное партнерство с другими организациями.		Сотрудничество с 2 и свыше организациями	3		
			5		

4.Результативность участия учителя дефектолога в методической и научно-исследовательской деятельности.				
4.1. Распространение опыта работы: открытые уроки, мастер – классы, мероприятия.	- учреждение	План урока, самоанализ	За каждое мероприятие 2б.	По решению присутствующих на уроке
	- район		5б.	
	- край		15б.	
4.2. Публикации -методические - создание позитивного образа ОО в СМИ и на сайте.	Место и содержание	Копия издания	До 5 б. 3б	Не более 10 баллов
4.3. Представление опыта в мероприятиях научно-методического направления: (семинары, пед. советы, круглые столы)	-на школьном уровне - муниципальном уровне		1б 3б.	
	- региональном уровне - федеральном уровне		10б. 30б.	
4.4. Разработка и внедрение авторских программ;	Авторская программа	программы	15б.	май
	Углубленная программа		10б.	
4.5 Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, региональном или федеральном уровне.			до 5б	
4.6 Подготовка, переподготовка, повышение квалификации учителя.	П вне графика		5б.	
4.7 Качественная работа руководителя МО, ресурсного центра.			2б.	Один раз в четверть
4.8 Участие в инновационной деятельности	При наличии подтверждающих документов		На уровне района На уровне края	1 балл 2балла
5. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения				

5.1. Доля обучающихся детей с особыми образовательными потребностями, охваченных психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного обучения.	До 20% - 0 До 40 % - 1 40 - 79 % - 2 80- 100 %- 3	справка о количестве детей с ООП	0 1 2 3		
5.2. Организация и проведение акций, конкурсов с учащимися, внеурочных мероприятий.	Муниципальный Справка руководителя МО, разработка	(не в рамках аттестации)			10 баллов 5 баллов
5.3 Проведение экскурсий, походов, поездок с учащимися класса.		(при наличии приказа)	До 56		
5.4 Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, конференциях, международных чемпионатах. Наличие победителей	до 10 ч.		26		
	от 11 – 20 ч.		36		
	более 20 чел.		46		
			заочное	очно	
	1 место 2 место 3 место	Не более 15 баллов	36 26 16	46 36 26	за каждого ученика
- школьный					
- муниципальный	1 место 2 место 3 место		56 46 36	66 56 46	
- региональный	1 место 2 место 3 место		76 66 56	86 76 66	
-федеральный уровень			96 106 116	106 116 126	
5.5 Участие в дистанционных конкурсах		До 10 человек Свыше		1 балл	

		10 человек		2 балла	
5.6 Участие учащихся в предметных олимпиадах, НПК	До 10 Более 10		16 26		
5.7 Наличие победителей: - школьный уровень	1 место 2 место 3 место	Грамоты	36 26 16		за каждого ученика, но не более 15 баллов за каждого ученика
- муниципальный	1 место 2 место 3 место		156 106 56		
- региональный	1 место 2 место 3 место		306 256 206		
6.Критерии оценки за заведование кабинетом					
6.1Подготовка кабинетов к новому учебному году		Акт приемки	5 баллов		
7. Прочее					
7.1. Учебный год без больничного листа				5 б. Май	
7.2. Участие в городской спартакиаде работников образования и прочих соревнованиях				5 б за каждое место 36.	
7.3. Общественная нагрузка	Председатель первичной профсоюзной организации.			36	

	Уполномоченный по охране труда. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части, секретари: педсовета, Совета школы, методического совета, члены комиссии по распределению стимулирующих выплат,		16.	
7.4 ПМПК		Школьный Территориальный	3 5	
7.5 Работа в летнем оздоровительном лагере, выездных лагерях и профильных сменах, руководство школьными трудовыми бригадами.			До 10 б.	

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога – психолога

Критерии	Показатели	Подтверждающие документы	Баллы
1.Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса			
1.1 Выполнение диагностического минимума (1,5,4, 8классы) (в %)	от 20% до 40 % - 1 40 - 79 % - 2 80 - 100 %- 3	справки о результатах диагностики	1 2 3
1.2 Доля педагогов (%), охваченных диагностическими процедурами	От 20% до 40 % - 1 40 - 79 % - 2 80 - 100 %- 3	справки о целях и результатах диагностики	1 2 3
1.3 Доля учащихся, охваченных индивидуальными диагностическими	От 20% до 40 % - 1 40 - 79 % - 2 80 - 100 %- 3	выписка из журнала консультаций	1 2 3

процедурами			
1.4 Проведение мониторинговых исследований - технический сбор данных по заказу управленческих структур - обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики - Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов в течение 3 лет)	2 3 4	отчет по мониторинговым исследованиям	2 3 4
1.5 Доля обучающихся детей с особыми образовательными потребностями, охваченных психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного обучения	От 20% до 40 % - 1 40 - 79 % - 2 80 - 100 %- 3	справка о количестве детей с ООП	1 2 3
1.6 Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами	От 20% до 40 % - 1 40 - 79 % - 2 80 - 100 %- 3	справка о целях психодиагностики	1 2 3
2. Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса			
2.1 Доля учащихся (%), охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.)	До 20% - 2 До 40 % - 3 40 - 79 % - 4 80 - 100 %- 5		2 3 4 5
2.2 Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов)	До 5% - 1 До 10 % - 2 более 10%- 3		1 2 3
2.3 Доля учащихся, охваченных	До 5% - 2 До 10 % - 3	журнал индивидуальной	2 3

индивидуальными коррекционно- развивающими процедурами	Более 10 % - 4	коррекционно- развивающей работы	4
2.4 Повышение психологической компетентности педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др	Обучающий семинар – 2 Постоянно действующий семинар – 3 Проведение тренинговых занятий и мастер-классов – по 2	Проведение тренинговых занятий и мастер-классов для педагогов	2 3 по 2
2.5 Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	До 5% - 2 До 10 % - 3 До 30 % -		2 3 5
2.6 Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями	1 раз в год выше нормы	Справки о количественном охвате родителей по итогам учебного года	3
3.Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся и просвещению родителей.			
3.1 Количество родительских собраний, разработанных и проведенных педагогом- психологом.	Протокол проведения Методическая разработка (без учета 1,4,5,9,11)	<i>Раз в полугодие, без уч.диагн.мин.</i>	4 балла
3.2. Использование нестандартных форм работы с родителями учащихся.	при наличии творческого отчета		56
3.3 Доля обучающихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого- педагогического направления (психологические клубы, кружки, секции.)	До 3% - 1 До 5 % - 2 более 5% - 3	При наличии программы	
3.4 Доля обучающихся, участвующих в социально- ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-	Муниципальный Школьный		10 баллов 5 баллов

психолога.			
3.5 Доля обучающихся, охваченных программами элективных курсов по предпрофильной подготовке и профильному самоопределению учащихся. Подготовке к ГИА.	До 10% - 2 До 20 % - 3 40 - 79 % - 4 80 - 100 %- 5	При отсутствии оплаты 1 раз в четверть	2 3 4 5

4.Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога

4.1 Психологическое сопровождение обучающихся при подготовке к конкурсам и олимпиадам.	Школьный уровень- 1 Муниципальный – 2 Выше -3		1 2 3
--	---	--	-------------

4.2. Участие обучающихся в предметных олимпиадах, НПК	до 10 человек		16	
	более 10 человек		26	
Наличие победителей: - школьный уровень	1 место 2 место 3 место	Грамоты	36 26 16	за каждого ученика, но не более 15 баллов за каждого ученика
- муниципальный	1 место 2 место 3 место		156 106 56	
- региональный	1 место 2 место 3 место		306 256 206	

4.3 Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, конференциях, международных чемпионатах. Наличие победителей	до 10 ч.		2	
	от 11 – 20 ч.		3	
	более 20 чел.		4	
			Заочное	Очное
	1 место 2 место 3 место	Не более 15 баллов	36 26 16	46 36 26

- школьный	1 место		56	66
	2 место		46	56
	3 место		36	46
- муниципальный	1 место		76	86
	2 место		66	76
	3 место		56	66
- региональный	1 место		96	
	2 место		106	106
	3 место		116	116
- федеральный уровень				126
4.4 Участие в дистанционных конкурсах		До 10 человек Свыше 10 человек	1 балл 2 балла	
4.5 Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательно-воспитательном процессе.	Собственный сайт с обратной связью - 3			3
4.6. Социальное партнерство с другими организациями.	Сотрудничество с 2 и выше организациями -5 балла		Наличие соответствующей документации	До 5 баллов
4.7 Организация предметной недели			Справка руководителя МО	3 балла
4.8 Участие в предметной неделе			Справка руководителя МО	1 балл
4.9 Работа в "Школе будущих первоклассников" (при отсутствии оплаты).			Приказ директора однократно	До 10 баллов
5. Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе.				
5.1 Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	Школьный - 2 Муниципальный – 5 Региональный – 10 Федеральный и выше - 15			2 5 10 15
5.2 Представление опыта в мероприятиях научно-методического	-на школьном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне			16 36. 106.

направления: (семинары, пед. советы, круглые столы).	- федеральном уровне				30б.
5.3 Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей, авторских программ.					До 15 баллов
5.4 . Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства: - учреждение - район - край - всероссийские конкурсы	Заочное	Очное		Справка руководителя МО	В зависи мости от сложн ости и объема выпол ненной работы Один раз по факту
	1б	3б			
	3б	5б			
	5б	7б			
	7б	10б			
		Заочное	Очн ое		
5.5. Результативность участия в конкурсах	1 место	2б	10б		
	- учреждение	4б	20б		
	- район	6б	30б		
	- край	8б	40б		
	- всероссийские				
	2 место	1б	5б		
	- учреждение	3б	15б		
	- район	5б	25б		
	- край	7б	35б		
	- всероссийские				
	3 место	1б	3б		
	- учреждение	2б	10б		
	- район	3б	20б		
	- край	4б	30б		
	- всероссийские				
5.6. Публикации -методические - создание позитивного образа ОО в СМИ и на сайте	Место и содержание			Копия издания	5 б. 3б.
5.7 Повышение	Вне графика до 5 баллов				

квалификации педагога – психолога			
5.8 Качественная работа руководителя МО.	Один раз в четверть		2 6
5.9 Участие в творческой группе			16.
5.10 Руководство творческой группой	на уровне района -школы		36 2 6
5.11 Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, региональном или федеральном уровне.			До 5 баллов
5.12 Экспертная деятельность (в том числе проверка олимпиадных работ; экзаменационных работ и.т.д., конкурсных работ) .		Школьный Муниципальный	3 5
5.13 Участие в инновационной деятельности	При наличии подтверждающих документов	На уровне района На уровне края	1балл
6.Критерии оценки за заведование кабинетом			
6.1 Подготовка кабинетов к новому учебному году		Акт приемки	5 б.
7. Прочее			
7.1. Учебный год без больничного листа			5 б. Май
7.2. Участие в городской спартакиаде работников образования и прочих соревнованиях			5 б.за каждое мест место 36.
7.3. Общественная	Председатель первичной профсоюзной организации.		36

нагрузка			
	Уполномоченный по охране труда. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части, секретари: педсовета, Совета школы, методического совета, члены комиссии по распределению стимулирующих выплат,		16.
7.4 ПМПК		Школьный	3
		Территориальный	5
7.5 Работа в летнем оздоровительном лагере, выездных лагерях и профильных сменах, руководство школьными трудовыми бригадами.			До 10 баллов

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
социального педагога**

<i>Критерии</i>	<i>Показатели</i>	<i>Подтверждающие документы</i>	<i>Баллы</i>
1. Результативность социально-педагогической деятельности			
1.1. Стабильность результатов- по результатам внутришкольного контроля	- по результатам внутришкольного контроля (за исключением обучающихся, стоящих на учете в ОДН) - 16.		1
	- по результатам учета ОДН – 16.		1
1.2. Позитивная динамика результатов состоящих на учете в ОДН	- позитивная динамика прослеживается (имеется снижение совершения правонарушений); - 26. - отсутствие состоящих на учете – 26.		2
1.3. Позитивная динамика результатов состоящих на учете ВШК	- позитивная динамика прослеживается (имеется снижение поставленных на учет ВШК); - 16. - отсутствие состоящих на учете – 26.		2
2. Нормативно-правовое обеспечение деятельности социального педагога			
2.1. Нормативно-правовое обеспечение деятельности: - наличие нормативно-правовых документов федерального,			2

регионального, муниципального уровня; - наличие качественно разработанных документов учрежденческого уровня			2
2.2 Наличие разработанной программы социально-педагогической деятельности	(+1 балл за каждую разработанную программу)		
3. Эффективность использования в деятельности социального педагога социально-педагогических технологий и методик			
3.1. Применение социально-педагогических технологий и методик: - используются эпизодически; - используются систематически, в полном объеме; - используются творчески			1 2 3
3.2. Результаты использования социально-педагогических технологий - применяются - разработаны методические материалы по применяемой технологии			1 2
3.3. Использование информационно-коммуникационных технологий - использование ИКТ сводится к мультимедийной презентации как современному средству наглядности; - используются разнообразные формы ИКТ (презентации, Интернет-ресурсы, электронные справочники и энциклопедии и т. д.).			1 2
4. Направления деятельности социального педагога с семьями обучающихся			
4.1. - с семьями группы риска; - с неполными семьями; - с проблемными семьями; - с семьями, в которых находятся опекаемые дети			1 1 1 1
4.2. Наличие работы с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации.			2
4.3. Использование нестандартных форм работы с родителями учащихся		при наличии творческого отчета	56
4.4 Организация бесплатного питания			16
5. Профилактическая социально-педагогическая деятельность с обучающимися			

5.1. Работа совета профилактики			3 б
5.2. Участие обучающихся, в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством социального педагога		Межшкольный Методическая разработка Справка руководителя МО	20 баллов 4 балла
5.3 Участие обучающихся в предметных олимпиадах, НПК	до 10 человек 16 более 10 человек 2 б	Грамоты	Не более 15 баллов за каждого ученика
5.4 Наличие победителей: - школьный уровень	1 место 2 место 3 место		3б 2б 1б
-муниципальный	1 место 2 место 3 место		15б 10б 5б
-региональный	1 место 2 место 3 место		30б 25б 20б
5.5 Участие в соревнованиях, конкурсах, фестивалях, конференциях, международных чемпионатах.	до 10 ч.-2 б от 11 – 20 ч. -3 б более 20 чел.-4 б		
5.6 Наличие победителей	Место	Заочное	Очное

- школьный	1 место	36	
	2 место	26	
	3 место	16	
- муниципальный	1 место	56	
	2 место	46	
	3 место	36	
- региональный	1 место	76	46
	2 место	66	
	3 место	56	
- федеральный уровень	1 место	96	26
	2 место	106	
	3 место	116	
			86
			76
			66
			106
			116
			126
6. Неаудиторная деятельность социального педагога			
6.1. Организация предметной недели		<i>Справка руководителя МО</i>	36.
6.2. Участие в предметной неделе		<i>Справка руководителя МО</i>	1 б.
6.3. Работа в "Школе будущих первоклассников" (при отсутствии оплаты).		Приказ директора	до 10.
6.4 Участие в творческой группе.			1 балл
6.5 Руководство творческой группой			
6.6 Экспертная деятельность (в том числе проверка олимпиадных работ; экзаменационных работ и.т.д., конкурсных работ) .	Школьный Муниципальный		3 5
6.7 Участие в инновационной деятельности	При наличии подтверждающих документов	На уровне района На уровне края	1 балл 2 балла

7. Эффективность взаимодействия с социумом			
7.1. Наличие совместной деятельности со специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов.			до 3 б.
7.2 Социальное партнерство с другими организациями.	Сотрудничество с 2 и выше организациями -5 балла	Наличие соответствующей документации	До 5 баллов
8. Обобщение и распространение собственного социально - педагогического опыта			
8.1. Теоретическое представление собственного социально - педагогического опыта (участие в работе семинаров, конференций, педагогических чтений и др.)			
-школьном уровне			1
- на муниципальном уровне			3
- на региональном уровне			10
- на федеральном и международном уровне			15
8.2. Практическое представление собственного социально - педагогического опыта			
- на учрежденческом уровне			2
- на муниципальном уровне			5
- на региональном уровне			15
- на федеральном и международном уровне			25
8.3 Результативность информационно-просветительской, научно-методической работы.	Публикация статей о событиях школы в муниципальных и областных изданиях отчётный период. Создание позитивного образа организации в СМИ.		5 3
9. Результаты инновационной, методической и экспертной деятельности			
9.1. Участие в разработке и реализации инновационного и (или) социального проектов (программ)			5
- на уровне ОУ;			10
- на муниципальном уровне;			15

- на региональном уровне					
9.2. Результаты непрерывного профессионального саморазвития. КПК.	Вне плана		Сертификат	5 баллов	
9.3.Участие в семинарах, вебинарах, круглых столах, тренингах и др. муниципального, регионального и федерального уровней	- на уровне ОУ - 1			1	
	- на муниципальном уровне- 2			2	
	- на региональном уровне - 3			3	
9.4. Наличие личного сайта с организацией обратной связи с педагогами, родителями, обучающимися (наличие действующего форума, информации для педагогов, родителей, обучающихся.				3	
9.5. Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства: - учреждение - район - край - всероссийские конкурсы	Заочное	Очное	Справка руководителя МО		
	16	36			
	36	56			
	56	76			
	76	106			
9.6 Результативность участия в конкурсах учитель года, лидер года и др.	1 место - учреждение - район - край - всероссийские		Заочно	Очно	
			26	106	
			46	206	
			66	306	
			86	406	
	2 место - учреждение - район - край - всероссийские		16	56	
			36	156	
			56	256	
			76	356	
	3 место - учреждение - район - край - всероссийские		16	36	
			26	106	
			36	206	
			46	306	
10 Критерии оценки за заведование кабинетом					
10.1 Подготовка кабинетов к новому учебному году			Акт приемки	5 баллов	
11. Прочее					

11.1. Учебный год без больничного листа			5 баллов Май
11.2. Участие в городской спартакиаде работников образования и прочих соревнованиях			5 б за каждое мест место 3б.
11.3. Общественная нагрузка	Председатель первичной профсоюзной организации.		3б
	Уполномоченный по охране труда. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части, секретари: педсовета, Совета школы, методического совета, члены комиссии по распределению стимулирующих выплат,		1б.
11.4 ПМПК		Школьный	3
		Территориальный	5
11.5 Работа в летнем оздоровительном лагере, выездных лагерях и профильных сменах, руководство школьными трудовыми бригадами.			До 10 баллов

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
педагога - библиотекаря**

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы		
1.1. Проведение библиотечно-библиографических занятий с учащимися.	1 урок в классе – 0,5б., не более 3б.	

1.2 Выполнение тематических справок	0,2б. за каждый обзор, не более 1б.	
1.3 Обновление альбомов - папок, папок газетных вырезок, оформление рекомендательных списков	Качество и своевременность обновления 1б.	
1.4. Реализация творческих проектов с учащимися	3б.	
1.5 Оформление книжных, тематических выставок	0,5б. за каждую не более 2б.	отчет
1.6. Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию учащихся: - 2 мероприятия в классе	0,5б.	отчет
- 1 мероприятие на школу	1б.	
- 1 мероприятие на район	2б.	
1.7. Осуществление регулярного взаимодействия с другими организациями	1б.	
Критерий 2. Методическая инновационная деятельность		
2.1. Участие в различных профессиональных конкурсах различного уровня	Район 2б. Регион 5б.	
2.2. Результативное участие в конкурсах (наличие призового места)	2б.	
2.3. Подготовка и проведение выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.:	1 выступление – 0,5б., не более 2б.	
2.4 Проведение мастер-классов, конференций и т.п.	2б. за каждое,	

	не более 5б.	
2.5 Наличие собственной страницы на сайте школы и её регулярное обновление	Качество и своевременность обновления 2б.	отчет
2.6. Наличие публикаций в СМИ, формирующих имидж школы	2б. за каждую, не более 5б.	
3 Прочее		
3.1 Учебный год без больничного листа	5б. май	
3.2 Участие в городской спартакиаде работников образования и прочих соревнованиях	5 б за каждое мест место 3б	
а. Общественная нагрузка	3б.	
Председатель первичной профсоюзной организации.		
Уполномоченный по охране труда. Председатель комиссии по распределению стимулирующей части, секретари: педсовета, Совета школы, методического совета, члены комиссии по распределению стимулирующих выплат,	1б.	
3.4 Работа в летнем оздоровительном лагере, выездных лагерях и профильных сменах, руководство школьными трудовыми бригадами.	До 10б.	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
делопроизводителя**

Показатели	Критерии	Баллы	
Позитивные результаты деятельности инспектора по кадрам	Качественное ведение документации, номенклатуры дел.	2	
	Своевременное и качественное оформление личных дел, заключение трудовых договоров, ведение трудовых книжек, воинского учета, медицинского страхования	2	
	Качественное ведение электронной базы данных учителей	2	
Признание высокого профессионализма	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес инспектора по кадрам со стороны коллег	2	

<i>инспектора по кадрам</i>			
---------------------------------	--	--	--

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
гардеробщика**

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	
Высокая организация работы по обслуживанию обучающихся. Дисциплина труда	Своевременное и качественное обслуживание обучающихся, недопущение опозданий обучающихся на уроки по причинам, связанным с работой гардероба	3	
	Организационная помощь дежурным учащимся	2	
	Контроль за полным обеспечением гардероба номерками	2	
	Соблюдение чистоты и порядка в помещении гардероба	2	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	
Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной и электробезопасности	2	
	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	2	
	Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	2	
	Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочих	2	
	Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	2	
	Сохранность материалов, инструментов	2	
	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	2	
	Своевременная и качественная уборка служебных помещений	2	

**Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда
уборщика служебных помещений**

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	
Высокая организация работы по уборке учреждения. Дисциплина труда	Своевременная и качественная уборка служебных помещений, отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	2	
	Своевременный мелкий ремонт на закреплённых участках школьных помещений	3	
	Сохранность инвентаря	2	
	Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке	1	

	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2	
	Участие в озеленении помещений и территории школы	2	
	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	2	

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда дворника

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	
Высокая организация уборки территории. Дисциплина труда	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	2	
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	2	
	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2	
	Сохранность инвентаря	1	
	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	2	

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа

<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>	
Высокая организация охраны объектов учреждения. Дисциплина труда	Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	2	
	Отсутствие случаев кражи	2	
	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время	2	

Перечень показателей депремирования при установлении стимулирующих выплат

Показатели депремирования	Подтверждающие материалы	Размер депремирования	Период депремирования
Увеличение численности учащихся, поставленных на учет в КДН, внутришкольный учет (для классного руководителя)	Справка социального педагога	До 50%	Единовременно
Увеличение пропусков занятий обучающимися без уважительной причины (для классного руководителя)	Справка социального педагога	До 30%	Единовременно
Наличие обоснованных жалоб	Письменные обращения	До 50 %	Единовременно

обучающихся, родителей (законных представителей) на качество обучения, конфликты с обучающимися			
Низкий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение личных дел, заполнение журналов)	Справка заместителя директора пол УР	До 50 %	Единовременно
Наличие вредных привычек (курение, сквернословие)	Акт	30%	За каждое нарушение
Появление на работе в нетрезвом состоянии, с запахом алкоголя	Акт	100%	За каждое нарушение
Опоздание на работу	Акт	30%	За каждое нарушение

Утверждаю:

Директор муниципального
образовательного учреждения: средняя
образовательная школа № 15 г. Борзя
_____ Кузнецова О. В
« » _____ 2024 г.

М.П.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации
муниципального образовательного
учреждения: средняя образовательная
школа № 15 г. Борзя
_____ Князева Е.А.
« » _____ 2024 г.

**Перечень профессий и должностей
с вредными условиями труда, имеющими право на
дополнительный отпуск
муниципального образовательного учреждения:
средняя образовательная школа №15 г. Борзя**

<i>Наименование профессий и должностей</i>	<i>календарные дни</i>
нет	7

Утверждаю:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения: средняя
общеобразовательная школа № 15 г. Борзя

_____ Кузнецова О. В
« » _____ 2024 г.

М.П.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации
муниципального общеобразовательного
учреждения: средняя общеобразовательная
школа № 15 г. Борзя

_____ Князева Е.А.
« » _____ 2024 г.

**Перечень рабочих мест с вредными и (или) опасными и иными
особыми условиями труда, на которые устанавливаются
доплаты работникам
муниципального общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя**

Наименование рабочих мест	Доплата
Уборщик служебных помещений	4%

Утверждаю:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения: средняя
общеобразовательная школа № 15 г. Борзя
_____ Кузнецова О. В
« » _____ 2024 г.

М.П.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации
муниципального общеобразовательного
учреждения: средняя общеобразовательная
школа № 15 г. Борзя
_____ Князева Е.А.
« » _____ 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих
право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
муниципального общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя**

№ п\п	Должность	Количество дней
1	Заместители директора, деятельность которых связана с образовательным и воспитательным процессом: -заместитель директора по воспитательной работе -заместитель директора по учебной работе	5
2	Заместитель директора по АХЧ	5
3	Делопроизводитель	5

Утверждаю:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения: средняя
общеобразовательная школа № 15 г. Борзя

_____ Кузнецова О. В
« » _____ 2024 г.

М.П.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации
муниципального общеобразовательного
учреждения: средняя общеобразовательная
школа № 15 г. Борзя

_____ Князева Е.А.
« » _____ 2024 г.

Форма расчетного листка

Ф.И.О.						Технические работники		
К выплате:						Сторож		
0000000312								
Общий облагаемый доход:								
Применено вычетов по НДФЛ:			на "себя"			на детей		имущественных

Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по часам									
Компенсация за не вовремя выплаченную з/п									
Перерасчет									
Стимулирующая надбавка (тех.пер.)									
Доплата за ночные часы									
Доплата за отопительный сезон									
За увеличение объема работы									
Интенсивность труда									
Выслуга лет									
Северная надбавка									
Районный коэффициент									
Всего начислено						Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
						Перечислено в банк (под расчет)			
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за учреждением на начало месяца						Долг за учреждением на конец месяца			

Расчетный листок за

Учреждение: Школа № 15								
К выплате:						Технические работники		
						Уборщик служебных помещений		
0000000106								
Общий облагаемый доход:								
Применено вычетов по НДФЛ:			на "себя"			на детей		имущественных

Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по дням							Профвзносы		
Компенсация за не вовремя выплаченную з/п							НДФЛ исчисленный		
ПРЕМИЯ									
Стимулирующая надбавка (тех.пер.)									
Интенсивность труда									
Выслуга лет									
Северная надбавка									
Районный коэффициент									
Всего начислено						Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
						Перечислено в банк (под расчет)			
Всего натуральных доходов						Всего выплат			

Долг за учреждением на начало месяца		Долг за учреждением на конец месяца	
--------------------------------------	--	-------------------------------------	--

Расчетный листок за

Учреждение: Школа № 15									
К выплате: 0000000049							Учителя		
							Учитель начальных классов		
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:							на "себя" на детей имущественных		
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад по дням							Профвзносы		
.Стимулирующая надбавка							Добровольные страховые взносы в ПФР (фиксированной суммой)		
за обучение больного ребёнка							НДФЛ исчисленный		
Выслуга лет									
Заведование кабинетом									
Классное вознаграждение									
Классное руководство									
Кружковая работа									
Проверка тетрадей									
категория...									
Северная надбавка									
Районный коэффициент									
Всего начислено							Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
							Перечислено в банк (под расчет)		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за учреждением на начало месяца							Долг за учреждением на конец месяца		

Утверждаю:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения: средняя
общеобразовательная школа № 15 г. Борзя
_____ Кузнецова О. В
« » _____ 2024 г.

М.П.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации
муниципального общеобразовательного
учреждения: средняя общеобразовательная
школа № 15 г. Борзя
_____ Князева Е.А.
« » _____ 2024 г.

Перечень

**профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами
индивидуальной защиты, а также смывающими и
обезвреживающими средствами муниципального
общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя**

№ п/п	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Наименование сmyвающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 6 пар	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в

		Перчатки с полимерным покрытием	12 шт.		дозированных устройств)
5.	Педагог - библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Основание: ст.221 ТК РФ, Приказ Минтруда и соцзащиты №997н от 09.12.2014 г., Приказ Минздравсоцразвития №1122н от 17.12.2010 г.

«Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Утверждаю:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения: средняя
общеобразовательная школа № 15 г. Борзя
_____ Кузнецова О. В
« » _____ 2024 г.

М.П.

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации
муниципального общеобразовательного
учреждения: средняя общеобразовательная
школа № 15 г. Борзя
_____ Князева Е.А.
« » _____ 2024 г.

Соглашение по охране труда
муниципального общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя

1. Организационные мероприятия

- Сертификация работ по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 24.04.2002г. №28 «О создании системы сертификации работ по охране труда в организациях».
- Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций».
- Обучение работников безопасным методами приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».
- Организация кабинетов, уголков, приобретение наглядных пособий и т.п., проведение выставок по охране труда.
- Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с профкомом в установленном порядке.
- Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.
- Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам.
- Обеспечение структурных подразделений учреждения законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.
- Разработка и утверждение перечней производств, работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены:
 - ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке;
 - право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск;
 - бесплатная выдача по действующим нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
 - компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;
 - бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств.
- Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год, весной и осенью)
- Организация комитетов (комиссий) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.
- Организация и проведение административно- общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.

2. Технические мероприятия

- Модернизация технологического и другого производственного оборудования.
- Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.
- Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях.
- Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории.

3. Лечебно- профилактические и санитарно- бытовые мероприятия

- Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии, (статья № 213 Трудового кодекса РФ, Приказ Минздравсоцразвития № 302н от 12.04.2011 г.)
- Оборудования санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской

помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол от 05.04.2000г. № 2)

- Организация, оснащение и техническое оснащение медицинских пунктов на территории организации, приобретение для них необходимых медикаментов, приборов, оборудования.
- 4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты**
 - Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, (статья 221 Трудового кодекса РФ, Приказ Минздравсоцразвития №290н от 01.06.2009г.)
 - Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
 - Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током.
- 5. Мероприятия по пожарной безопасности**
 - Утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91, а также на основе Правил пожарной безопасности:
 - ✓ общеобъектной инструкции - о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения;
 - ✓ инструкции для отдельных зданий, сооружений, помещений и вводов работ.
 - Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.
 - Обеспечить учреждение инструкцией и планом - схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.
 - Обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения.
 - Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.
 - Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.
 - Освобождение запасных эвакуационных выходов.

Администрация и комитет профсоюза МОУ СОШ № 15 г. Борзя заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2025 года руководство образовательной организации обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия	Един ица учёта	Кол- во	Стои мость в рубля х	Срок выполнени я	Ожидаемая социальная эффективность			
						Кол-во работающих, которым улучшены условия труда		Кол-во работающи х, высвобожд ённых от тяжелых физич. работ	
						всего	женщ ин	все го	женщ ин
1	2	3	4	5	6	8	9	10	11
1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы	Чел.	100 %		В течение года	0	0	0	0
2.	Проверка знаний работников по охране труда	Чел.	100 %	0	2 раза в год	0	0	0	0
3.	Разработка (обновление) и утверждение инструкций по охране труда	Усл. ед.	100 %	0	По мере необходим ости	0	0	0	0
4.	Приобретение литературы по охране труда	к-т	2	1000	По мере поступлени я финансовы х средств	0	0	0	0
5.	Обеспечение условий для работы комиссии по охране труда	Усл. ед.	1	0	постоянно	0	0	0	0
6.	Своевременное обеспечение всем необходимым в аптечках первой медицинской помощи	шт.	12	10000	По мере поступлени я финансовы х средств	54	48	0	0
7.	Обеспечение работников	шт.	20	31790	По мере поступлени	9	7	0	0

	спецодеждой в соответствии с нормами				я финансовы х средств				
8.	Средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	Шт.	2677 5	21065 0	В течение года	51	47		
9.	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающим и средствами в соответствии с нормами	Усл. ед	13	2 000	в течение года	54	48	0	0
10	Проведение замеров сопротивления изоляции электропроводки	Усл. ед	1	0	Май	0	0	0	0
ВСЕГО				25544 0					

Утверждаю:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения: средняя
общеобразовательная школа № 15 г. Борзя

_____ Кузнецова О. В
« » _____ 2024 г.

М.П.

Приложение № 11
к Коллективному договору

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной
организации
муниципального общеобразовательного
учреждения: средняя общеобразовательная
школа № 15 г. Борзя

_____ Князева Е.А.
« » _____ 2024 г.

**Положение о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам муниципального
общеобразовательного учреждения:
средняя общеобразовательная школа №15 г. Борзя
длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения: средняя общеобразовательная школа №15, учредителем которых является комитет образования и молодежной политики администрации муниципального района «Борзинский район».

2. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии ст. 47 п. 5.4 Закона Российской Федерации «Об образовании» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если, перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если, перерыв в работе не превысил трёх месяцев при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если, перерыв на работе не превысил трёх месяцев;

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

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если, перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

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

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое удобное время года (до начала учебного года) при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очерёдность и время предоставления длительного отпуска указывается в заявлении работника образовательного учреждения, продолжительность до одного года. Присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств не допускается.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

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