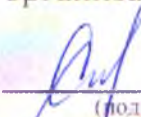


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

Руководитель
общеобразовательной
организации




(подпись, ФИО)

Сыркин Илья Евгеньевич

М.П.



Председатель первичной
организации Профсоюза



(подпись, ФИО)

Фролов Константин Сергеевич

Коллективный договор подписан
«29» декабря 2021 года

" Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в КТКСУ ЦЗН Ребрихинского района	
" <u>01</u> " <u>января</u> 20 <u>22</u> года	
Регистрационный номер	<u>182</u>
<u>директор</u>	(должность)
<u>М.И. Макарова</u>	<u>Тул</u> (подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее - организация) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице руководителя **Сыркина Ильи Евгеньевича**, (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя **Фролова Константина Сергеевича** (далее – «Профком»).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет, до 2024 года.

1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в Центре занятости населения Ребрихинского района.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем с учетом мнения профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
- 4) положение о распределении неаудиторной и специальной части оплаты труда;
- 5) положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей;
- 6) соглашение по охране труда;
- 7) список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 8) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 9) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 10) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 11) положение о премировании работников;
- 12) план переподготовки кадров;
- 13) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора,
- другие формы.

1.15. Стороны договорились, что текст коллективного договора

должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 3 дней после его подписания.

1.16. Настоящий коллективный договор распространяется также на филиалы:

Боровлянская основная общеобразовательная школа

Клочковская основная общеобразовательная школа

Куликовская начальная общеобразовательная школа

Шумилихинская средняя общеобразовательная школа

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации с учетом мнения профкома.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в

данной общеобразовательной организации.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

На педагогического работника с его согласия приказом общеобразовательной организации могут возлагаться функции классного руководителя.

2.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить 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.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам - 53 года, мужчинам - 58 лет);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;

- награжденные государственными и отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению

численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.14. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5, 6 (а, б, д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.15. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3. Работодатель обязуется:

3.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливать по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.2. Производить оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, на основании Положения «О порядке формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального, общего, дошкольного, основного общего, среднего общего, а также дополнительного образования», в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ «Ребрихинская СОШ».

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплата заработной платы производится не позднее 30 числа текущего месяца и не позднее 15 числа следующего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.4. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.6. Выплачивать заработную плату на банковскую карту.

3.7. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.1999 г.

Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профкома (ст.136 ТК РФ).

3.8. Формировать фонд оплаты труда общеобразовательной организации на финансовый год, в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации за счет субвенции из краевого бюджета, в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для образовательных организаций, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

3.9. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, в пределах имеющихся средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, с учетом мнения профкома.

Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации на основании Положений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников и об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников образовательных организаций. Документы разрабатываются и реализуются с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.10 Заработную плату исчислять в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников организации.

Заработная плата включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

При НСОТ:

- производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей;

- определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда в размере не менее 20% от фонда оплаты труда;

- установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей;

- общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и часов (неаудиторной занятости);

- разработать в образовательной организации перечень видов неаудиторной занятости, которая включает в себя работу по подготовке к обеспечению учебного процесса, организационно-педагогическую деятельность, осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе, работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013г. № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения образования детей - инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования»; иная работа с обучающимися.

Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за ученую степень по профилю образовательной организации или педагогической деятельности;

- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;

- за работу в сельской местности;

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу с детьми из социально неблагополучных семей в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки» установить ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы);

- для выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу,

выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Поощрительная надбавка рекомендуется устанавливать в следующих размерах: первый год - 30%; второй год - 20%; третий год - 10%;

- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда указанных работников составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). До проведения аттестации или специальной оценки рабочих мест по условиям труда оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579.

Порядок распределения фонда неаудиторной занятости и объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательной организацией самостоятельно.

Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.11. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград - со дня присвоения, вручения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.12. Устанавливать оплату труда библиотечных работников в соответствии с приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 22.10.2013 г. № 4590 «Об утверждении рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников».

3.13. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплата по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.14. Утверждать тарификационные списки на начало нового учебного года на учителей с учетом мнения профкома по согласованию с профкомом.

3.15. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяет в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому, в соответствии со средней наполняемостью в школе и др.

Пересчитывать размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, в соответствии с численностью обучающихся в классе при изменении численности обучающихся в течение года в соответствии с Положением об оплате труда учреждения.

В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад педагогического работника увеличивается в установленном размере.

3.16. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.

3.17. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.18. Устанавливать оплату труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава организаций высшего профессионального образования, привлекаемых в образовательные организации для организации профильного обучения на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, исходя из стоимости ученико-часа образовательной организации, количества обучающихся в классе, количества часов преподавательской работы с применением поправочных коэффициентов:

- для профессора, доктора наук - 3,0;
- для доцента, кандидата наук - 2,0;
- для преподавателя, не имеющего ученой степени, - 1,5.

3.19. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательной организации на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.20. 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.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации,
- с учетом мнения профкома формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

4.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности),

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года,

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

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ,

- организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",

- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, утвержденными приказом № 164 от 25.08.2020 г. (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 2 часов. При наличии таких перерывов

учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников организации.

При составлении расписаний учебных занятий педагогам, имеющим учебную нагрузку 21 час и менее предоставлять 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.

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 образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).

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

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.8.2. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.8.3. Проводить с учетом мнения профкома предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.8.4. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.8.5. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

5.8.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

5.8.7. При распределении учебной (педагогической) нагрузки сохранять объем учебной нагрузки, преемственность преподавания предметов в классе.

5.8.9. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других организаций, включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров, только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

5.8.11. Не планировать учебную нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни.

5.8.12. В период каникул обучающихся устанавливать для работников:

- пятидневную рабочую неделю,
- продолжительность рабочего времени педагогов соответственно их нагрузки, установленной при тарификации.

5.8.13. При составлении расписания уроков учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя, не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

5.8.14. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома (ст. 103 ТК РФ).

5.8.15. Предоставлять:

5.8.15.1. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка - 1 день;
- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня.

5.8.15.2. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии с Перечнем, являющимся приложением к настоящему договору.

5.8.15.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда в соответствии с Перечнем, являющимся приложением к настоящему договору (ст. 117 ТК РФ).

До проведения аттестации рабочих мест по условиям труда указанным работникам, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

5.8.15.4. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня - председателю первичной организации профсоюза,
- 1 день членам профсоюзного комитета.

5.9. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, учитывать мнение профкома.

5.10. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

По желанию работника 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.

5.11. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске,
- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.12. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в

специально отведенном для этой цели помещении.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ и Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

6.2. Создать службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ. (В организации с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возложить на одного из заместителей).

6.3. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять системное управления охраной труда (СОУТ) в образовательной организации.

6.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

6.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.6. Обучить работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

6.7. Обучить электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

6.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

6.9. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

6.10. Обеспечить работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств.

Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств.

6.11. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.12. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек. Производить расчет потребности на данные мероприятия.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

6.13. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах организации до 2024 года в соответствии с законом РФ № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

6.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.15. Предоставлять органам Профсоюза за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

6.17. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны

труда и членов комиссии в установленные сроки.

6.18. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

6.19. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.20. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к колдоговору.

- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к колдоговору.

Производить расчет потребности на компенсационные расходы для работников с вредными условиями труда в соответствии с приложением к настоящему договору.

6.22. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

6.23. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, в случае несчастного случая на производстве.

6.24. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.25. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива 1 час в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка.

6.26. Ежегодно в ноябре месяце заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору

6.27. Содержать в штате организации лицо, ответственное за электрохозяйство.

6.28. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 08 декабря 2020 г. № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов».

6.29. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации,

- утвердить Положение о наставничестве.

7.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;

- выплачивать первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу (первый год - 30%, второй год - 20%, третий год - 10%);

- для выпускников вузов и колледжей, впервые поступивших на работу не устанавливать более двух параллелей в день и перерывов в расписании занятий более одного часа, соблюдать преемственность классов при распределении учебной нагрузки;

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;

- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,

- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза,

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять бесплатно профкому организации помещение для проведения заседаний профкома, хранения документации, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.

8.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников

одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями организации. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.5 настоящего коллективного договора.

8.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п. 3 «Б» ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

8.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

8.5. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

8.6. Включать членов профкома в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.7. Рассматривать с учетом мнения профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, п. 2.16 коллективного договора);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормальным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

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

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

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

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1

года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

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

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

8.8. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

8.9. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ 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 профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

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

9.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

9.12. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.13. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

9.14. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

9.15. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.16. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

9.17. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спец обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;

- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.18. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников.

9.19. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

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

9.21. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

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

Х. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Работники - члены профсоюза имеют право:

10.1.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

10.1.2. Пользоваться услугами кредитного потребительского кооператива в соответствии с его уставом.

10.1.3. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях,
- беспроцентные займы,
- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,
- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.
- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,
- содействие в оздоровлении своих детей,
- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профорганизации.

ХІ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за его реализацией и ежегодно в декабре месяце отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.


11.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
2. Положения об оплате труда работников организации (Положение об оплате труда работников МКОУ «Ребрихинская СОШ», Положение о выплатах компенсационного характера работникам МКОУ «Ребрихинская СОШ», Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МКОУ «Ребрихинская СОШ», Положение об оценке качества и результативности выплатах компенсационного характера педагогическим работникам МКОУ «Ребрихинская СОШ»).
3. Соглашение об охране труда.
4. Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым дается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
7. Перечень профессий и виды работ, на которых устанавливаются доплаты за вредные условия труда не менее 12% по результатам специальной оценки условий труда.
8. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
- 9, 10, 11. Другие локальные акты.

Принято
на педагогическом совете школы
протокол № 46
от «25» августа 2020г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МКОУ «Ребрихинская СОШ»

Н.Н. Шрейдер
«25» августа 2020г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка работников
МКОУ «Ребрихинская СОШ»**

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

Принято общим собранием коллектива
Учреждения
Протокол №46 от 25.08.2020г.

Утверждено приказом по школе
№164 от 25.08.2020г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка**

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работниками меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (далее – Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора Учреждения.

2. Порядок приёма и увольнения работников

2.1. Приём на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора [ст.16 ТК РФ].

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю [ст.65 ТК РФ]:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство ИНН
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица [ст.331 ТК РФ]:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности [ст.351.1 ТК РФ].

2.8. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором [ст.68 ТК РФ].

Организацию указанной работы осуществляет специалист по кадрам Учреждения, который также знакомит работника:

- с поручаемой работой, условиями труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения);
- оплатой труда (совместно с работниками бухгалтерии);
- с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности (совместно с инженером по охране труда и технике безопасности);
- с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.9. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа [ст.68 ТК РФ].

2.10. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе [ч.1 ст.70 ТК РФ].

Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, а для заместителей руководителя – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд [ч.1 ст.71 ТК РФ].

2.12. Работодатель ведёт трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной [ч.3 ст.66 ТК РФ].

2.13. На каждого работника ведётся личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении. При оформлении на работу работник заполняет анкету, автобиографию для приобщения к личному делу.

2.14. О приёме педагогического работника в Учреждение делается запись в книге учёта личного состава.

2.15. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в Учреждении.

2.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора

могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.17. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году (перевод без согласия работника осуществляется в соответствии с частями второй и третьей статьи 722 ТК РФ). Работодатель обязан перевести работника с его согласия на другую работу в случаях, предусмотренных статьями 72, 73 ТК РФ.

Перевод на другую работу в пределах Учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением временного перевода). Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца до их введения, в письменном виде, в соответствии со статьёй 74 ТК РФ.

2.18. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

— появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

— не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

— не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;

— при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

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

2.19. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет. С согласия одного из родителей (законных представителей) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

2.20. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.20.1. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается.

2.20.2. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.20.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.21. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно [ст.77 ТК РФ]:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении [часть 1 ст. 80 ТК РФ].

2.23. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении [часть 2 ст. 80 ТК РФ].

2.24. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника [часть 3 ст. 80 ТК РФ].

2.25. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника [ч.1 ст.79 ТК РФ].

2.26. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы [ч.2 ст.79 ТК РФ].

2.27. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу

[ч.3 ст.79 ТК РФ].

2.28. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, работники, имеющие звание «Заслуженный учитель», «Почётный работник образования».

Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата образовательного учреждения допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

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

[ч.3 ст.84.1 ТК РФ].

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой [ч.4 ст.84.1 ТК РФ].

2.30. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя

[ч.1 ст.84.1 ТК РФ].

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на [ст.21 ТК РФ]:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами [ч.3 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»]:

- 1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, 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 Учреждении;
- 8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 9) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 10) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 11) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых приказом работодателя Учреждения от _____ № _____

[ч.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»].

3.4. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии [ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»]:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Алтайского края.

3.5. Педагогические работники, проживающие на территории района и работающие в Учреждении, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Алтайского края и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований Алтайского края [ч.8 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ»].

3.6. Работодатель Учреждения, заместителям работодателя Учреждения, руководителям структурных подразделений предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим

работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [ч.7 ст.51 ФЗ «Об образовании в РФ»].

3.7. Работники Учреждения обязаны [ст.21 ТК РФ]:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно 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);
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

3.8. Приказом работодателя в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, а также выполнение других образовательных функций. Доплаты за дополнительную работу определяются Положением о формировании системы оплаты труда работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края реализующей программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования

3.9. Педагогические работники Учреждения обязаны [ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»]:

- 1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), включая внеурочную деятельность, в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;

- 3) уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;
- 4) развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 6) учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 7) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 9) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 10) соблюдать устав Учреждения.

3.10. В период организации образовательного процесса работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- заменять друг друга без распоряжения работодателя общеобразовательного учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- курить в помещении и на территории Учреждения;
- обсуждать за глаза своих коллег, представлять их в невыгодном свете, подрывая авторитет сотрудника Учреждения;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы школы;
- отвлекать педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или

снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

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

— посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения работодателя и его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только работодателю и его заместителям.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право [ст.22 ТК РФ]:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан [ст.22 ТК РФ]:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с коллективным договором Учреждения;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя. Режим работы Учреждения определяется локальными актами Учреждения.

5.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю [ч.1 ст.333 ТК РФ].

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую

педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке [примечание 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»], **в том числе в дистанционном режиме (в связи с санитарно-эпидемиологической ситуацией).**

5.4. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени – согласно п.1 указанного приложения, 36 часов;
- норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно п.2 указанного приложения - 18 часов;
- норма часов педагогической работы за ставку заработной платы учителю-логопеду 20 часов, **учителю-дефектологу 20 часов**, воспитателям в группе продленного дня – согласно п.3 указанного приложения - 30 часов.

5.5. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для учащихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в

порядке, предусмотренном настоящими Правилами [п.2.2 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»].

5.6. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает [п.2.3 Приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»]:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- работа на общих собраниях трудового коллектива Учреждения;
- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса;
- дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.). **Данная работа может выполняться в дистанционном режиме.**

5.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

5.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

5.9. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.11. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца [примечание 5 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»]:

примечание 5 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

примечание 1 к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

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

5.13. Режим рабочего времени педагогических работников Учреждения в каникулярный период, в период отмены для учащихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.14. Расписание занятий составляется работодателем в соответствии с СанПиН исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и экономии времени педагогических работников (в период благополучной эпидемиологической ситуации).

5.15. Педагогическим работникам, при наличии такой возможности, без нарушения организации образовательного процесса, может быть установлен методический день для самостоятельной работы по повышению квалификации. Методический день является рабочим днём.

5.16. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся,

дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.17. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе.

5.18. Для отдельных категорий работников: главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь-машинистка, инженер по охране труда и технике безопасности, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочей недели, за исключением педагогических работников Учреждения и работников, указанных в пункте 5.39 настоящих Правил, устанавливается 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин, для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю. Рабочее время для каждого работника определяется трудовым договором.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час [часть 1 ст. 95 ТК РФ].

5.19. Для следующих категорий работников: директор, заместители директора, главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, инженер по охране труда и технике безопасности, водитель устанавливается ненормированный рабочий день.

5.20. Всем работникам Учреждения обеспечивается возможность приёма пищи в специально отведенном для этой цели помещении.

5.21. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.22. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации [ст.112 ТК РФ]. Привлечение к работе в указанные дни осуществляется в соответствии с требованиями ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

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

5.23. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный

рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации [ст.93 ТК РФ].

5.24. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учёта рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период не может превышать одного года [ст.104 ТК РФ].

Продолжительность рабочего времени сторожей устанавливается при суммированном учёте рабочего времени, учётный период один год. При этом переработка часов месячной нормы, согласно статье 99 ТК РФ, не более 120 часов в год.

Продолжительность рабочего времени водителей устанавливается при суммированном учёте рабочего времени, учётный период один месяц.

5.25. Суммированный учёт рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.26. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала (работникам столовой, уборщикам производственных и служебных помещений, сторожей) определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

5.27. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами образовательного учреждения.

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

5.29. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней [Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 №724 «О

продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней [ч.1 ст.115].

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетних работников установлена - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для инвалидов установлена - 30 календарных дней (статья 23 федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ в редакции от 31.12.2005 "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5.30. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации [ч.1 ст.123 ТК РФ].

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника [ч.2 ст.123 ТК РФ]. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала [ч.3 ст.123 ТК РФ].

5.31. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно [ч.1 ст.122 ТК РФ].

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет [последний абзац ст. 124 ТК РФ].

5.32. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев [ч.2 ст.122 ТК РФ]. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен [ч.3 ст.122 ТК РФ].

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя [последний абзац ст.122 ТК РФ].

5.33. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней [ч.1 ст.125 ТК РФ].

5.34. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником [ч.5 ст.124 ТК РФ].

5.35. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях [ч.1 ст.124 ТК РФ]:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.36. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем [ч.1 ст. 128 ТК РФ].

5.37. Работникам Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях, оговоренных в коллективном договоре в пункте 3.19 раздела 3 «Время труда и время отдыха», а также работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п. 5.20. настоящих Правил, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с нормативным документом учредителя.

5.38. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст. 335 ТК). Приказом Минобробразования России от 07.12.2000 № 3570

"Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года" установлены должности и условия работы, дающие право на указанный отпуск. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской деятельности независимо от ее объема:

- учитель;
- преподаватель-организатор ОБЖ;
- воспитатель;
- работодатель;
- заместитель работодателя (деятельность которых связана с образовательным процессом);
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- педагог-организатор;
- старший вожатый,
- учитель-логопед,
- учитель-дефектолог.

5.39. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения [ст.191 ТК РФ].

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и Алтайского края.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания [ст.192 ТК РФ]:

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

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен [ч.5 ст.192 ТК РФ].

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт [ч.1 ст.193 ТК РФ].

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания [ч.2 ст.193 ТК РФ].

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников [ч.3 ст.193 ТК РФ].

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу [ч.4 ст.193 ТК РФ].

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание [ч.5 ст.193 ТК РФ].

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается

ознакомиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт [ч.6 ст.193 ТК РФ].

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников

[ст.194 ТК РФ].

8. Ответственность работников Учреждения

8.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

Приказ

14.11.2017 г.

с. Ребриха

№ 297

Об утверждении Положения
о формировании системы
оплаты труда работников
МКОУ «Ребрихинская СОШ»
и филиалов

На основании постановления Администрации Ребрихинского района Алтайского края от 28.09.2017г. № 662 «О внесении изменений в постановление Администрации Ребрихинского района Алтайского края от 05.09.2013 года № 536»

приказываю:

§ 1

На основании решения педагогического совета МКОУ «Ребрихинская СОШ» от 14.11.2017г. № 18, Совета школы от 14.11.2017г. № 53:

Утвердить Положение о формировании системы оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (приложение 1).

§ 2

На основании решения педагогического совета Шумилихинской СОШ филиала МКОУ «Ребрихинская СОШ» от 08.11.2017г. № 1, Совета школы от 09.11.2017 г. № 1:

Утвердить Положение о формировании системы оплаты работников Шумилихинской средней общеобразовательной школы филиала Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (приложение 2).

§ 3

На основании решения педагогического совета Ключковской ООШ филиала МКОУ «Ребрихинская СОШ» от 01.11.2017г. № 3, Совета школы от 01.11.2017г. № 2:

Утвердить Положение о формировании системы оплаты работников Ключковской основной общеобразовательной школы филиала Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (приложение 3).

§ 4

На основании решения педагогического совета Боровлянской ООШ филиала МКОУ «Ребрихинская СОШ» от 09.11.2017г. № 2, Совета школы от 09.11.2017г. № 2:

Утвердить Положение о формировании системы оплаты работников Боровлянской основной общеобразовательной школы филиала Муниципального казенного

общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (приложение 4).

§ 5

На основании решения педагогического совета Куликовской НОШ филиала МКОУ «Ребрихинская СОШ» от 01.11.2017г. № 1, Совета школы от 01.11.2017г. № 1:

Утвердить Положение о формировании системы оплаты работников Куликовской начальной общеобразовательной школы филиала Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (приложение 5).

§ 6

Признать утратившими силу ранее принятые Положение о формировании системы оплаты работников МКОУ «Ребрихинская СОШ», Шумилихинской СОШ филиала МКОУ «Ребрихинская СОШ», Клочковской ООШ филиала МКОУ «Ребрихинская СОШ», Боровлянской ООШ филиала МКОУ «Ребрихинская СОШ», Куликовской НОШ филиала МКОУ «Ребрихинская СОШ».

§ 7

Настоящие Положения вступает в силу с 01.01.2018 года.

§ 8

Мишиной Н.И., заведующей структурным подразделением по информатизации образовательного процесса, разместить данное Положение на сайте школы.

Директор школы



Н.Н. Шрейдер

ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании системы оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края, реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего, а также дополнительного образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (Далее - Положение) Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (далее по тексту — общеобразовательное учреждение) применяется в целях совершенствования системы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, реализующего программы начального общего, основного общего, среднего общего, а также дополнительного образования.

1.3. Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете на текущий год, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для общеобразовательного учреждения, утвержденных постановлением Администрации Ребрихинского района Алтайского края.

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда в общеобразовательном учреждении направляется на оплату труда работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования.

3.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается в размере не менее 20 процентов от нормативного фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

руководящих работников (директор общеобразовательного учреждения, заместитель директора, заведующий структурным подразделением);

педагогических работников (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи, воспитатели групп продленного дня, старшие вожатые, педагоги дополнительного образования и др.), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию (далее – «педагогические работники»);

учебно-вспомогательного персонала (вожатые, секретарь, повара, лаборанты и др.);

младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.). в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08. 2010 г. № 761н и профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.09.2008 г. N 216н.

3.4. Директор общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Плановое соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников (включая учителей) и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников общеобразовательного учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования, - 70 % к 30 %.

4. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

4.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

4.2.1. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков (занятий) в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов.

4.2.2. Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

иную работу с обучающимися (индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с обучающимися; работа с одаренными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам и др.; руководство кружком по предмету; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных

мероприятий, проводимых с обучающимися; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями педагогического работника);

работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий); проверка письменных работ; заведование учебным кабинетом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий);

организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями), дежурство по общеобразовательному учреждению, оформление личных дел учащихся, методическая работа);

осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе общеобразовательной организации;

работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

осуществление педагогического сопровождения обучающихся, имеющих трудности в обучении;

консультации по подготовке к ГИА;

организация летнего отдыха обучающихся;

ведение профориентационной работы;

иные виды работ, осуществляемые во внеурочное время, не входящие в должностные обязанности.

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников и размер выплат за них определяются согласно Положению о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной части фонда оплаты труда педагогов МКОУ «Ребрихинская СОШ» (Приложение 1) ежегодно при распределении нагрузки с учетом размера фонда неаудиторной занятости.

Соотношение фондов оплаты аудиторной и неаудиторной занятости составляет 85% и 15% соответственно.

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

за наличие квалификационной категории;

за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за наличие ученой степени по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности;

за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета;

за работу в сельской местности;

за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

за индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограничения по состоянию здоровья;

иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

С целью привлечения молодых специалистов, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в общеобразовательное учреждение, выплачивается первые 3 года ежемесячная поощрительная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер поощрительной надбавки:

за 1-й год работы – 30%, за 2-й год работы – 20%, за 3-й год работы – 10%.

Размеры выплат устанавливаются согласно Положению о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной части фонда оплаты труда педагогов МКОУ «Ребрихинская СОШ» (Приложение 1).

4.4. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, распределяются исходя из стоимости образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется директором общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

5.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость в общеобразовательном учреждении используется условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

5.2. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:
ФОТаз x 34

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

34 - количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a11- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.3. «Стоимость 1 ученико-часа» утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

5.4. Учебный план разрабатывается и утверждается на каждый учебный год. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для

общеобразовательных учреждений, а также Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

6. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

6.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общеобразовательной организации, рассчитывается по формуле:

$Oy = (Стп \times У \times Чаз \times Г \times А \times В \times Псз \times К \times (1 + \sum Кс) + Днз) + Мл$, где:

Oy - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Г – повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, с учетом численности обучающихся в подгруппе;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога;

В – повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

К - повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

Кс – коэффициенты специфики работы;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

Мл – средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством, выплачиваемые независимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

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

6.2. Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

$Чаз = (Нг : Н \times 52) : 12$, где

Нг – объем годовой нагрузки в часах;

Н - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом общеобразовательного учреждения;

52 - количество недель в календарном году;

12 – количество месяцев в календарном году.

6.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога (А) составляет:

1,30 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,20- для педагогических работников, имеющих первую категорию;

для педагогических работников, получивших подтверждение соответствия занимаемой должности, в зависимости от результатов квалификационных испытаний коэффициент доплаты устанавливается в следующем размере:

от 0,56 до 0,69 баллов -1,03;

от 0,70 до 0,79 баллов – 1,04;

от 0,80 до 1 балла – 1,05.

6.4. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, – в размере 1,10; доктора наук – в размере 1,20;

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - в размере 1,10;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения» - в размере 1,05.

6.5. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, устанавливается общеобразовательным учреждением в размере 2 в зависимости от количества обучающихся в группе.

6.6. Критериями для установления повышающего коэффициента с учетом сложности и приоритетности предмета являются:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ, ОГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная возрастными особенностями учащихся;

специфика образовательной программы и учет вклада в ее реализацию данного предмета (реализация профильных и адаптированных общеобразовательных программ).

Повышающие коэффициенты с учетом сложности и приоритетности предметов (Приложение 1).

6.7. Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются согласно Положению о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной части фонда оплаты труда педагогов МКОУ «Ребрихинская СОШ» (Приложение 1).

6.8. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) устанавливается в пределах фонда оплаты неаудиторной занятости согласно видам и размерам выплат за направления деятельности.

6.9. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

6.10. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 6.1.-6.9. настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Выплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в размере 4%.

6.11. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе.

Периодичность перерасчета размера оклада указанных работников, связанного с изменением численности обучающихся проводится ежемесячно.

6.12. В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад педагогического работника увеличивается в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

7.1. Для педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

выплаты за высокие результаты и качество деятельности, связанные с инновационной деятельностью (согласно Порядку распределения средств на стимулирование инновационной деятельности в МКОУ «Ребрихинская СОШ», утверждаемому ежегодно);

выплаты за непрерывный стаж работы в учреждениях образования;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы (год).

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях на педагогических должностях устанавливаются:

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс - к оплате за аудиторную занятость;

иным педагогическим работникам - к окладам.

Данные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим

работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников (Приложение 2), утверждается приказом директора учреждения и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Премиальные выплаты по итогам работы (год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ» (Приложение 2) по приказу директора.

Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ» (Приложение 2) по приказу директора.

Для заместителей директора, заведующих структурными подразделениями устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;
премиальные выплаты по итогам работы (год).

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителя директора, заведующего структурным подразделением устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке качества и результативности профессиональной деятельности и руководящих педагогических работников МКОУ «Ребрихинская СОШ» (Приложение 2).

Премиальные выплаты по итогам работы (год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Заместителям директора общеобразовательного учреждения, заведующим структурным подразделением также устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетных званий, отраслевых наград.

Выплата за выслугу лет в руководящей должности учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

свыше 15 лет - 15 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

выплата за наличие почетного звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

выплата за наличие отраслевой награды (нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего

профессионального образования Российской Федерации", "За развитие научно-исследовательской работы студентов" или значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР") - 5 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности).

Ежемесячные стимулирующие выплаты заместителям директора, заведующим структурным подразделением, имеющим ученую степень, устанавливаются в следующих размерах:

кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

доктора наук - 20 процентов от должностного оклада (учитывая повышающие коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

для занимающих должности, по которым наличие соответствующей ученой степени предусмотрено квалификационными характеристиками, имеющих ученую степень кандидата наук, - 3000 рублей, доктора наук - 7000 рублей.

Заместителям директора, заведующим структурным подразделением устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в виде:

выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности – до 15 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности).

7.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с Советом общеобразовательного учреждения, обеспечивающим государственно-общественный характер управления, на основании представления директора общеобразовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

7.3. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются Положением об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ» (приложение 2).

7.4. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год

8. Расчет заработной платы директора общеобразовательного учреждения, его заместителей, заведующих структурными подразделениями

8.1. Заработная плата директора общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации Ребрихинского района Алтайского края, утвержденным постановлением Администрации Ребрихинского района Алтайского края от 28.09.2017г. № 663.

8.2. Должностной оклад заместителя директора общеобразовательного учреждения устанавливается на 20-40 процентов ниже минимального размера должностного оклада директора в соответствии с группой по оплате труда.

Должностной оклад заведующего структурным подразделением общеобразовательного учреждения устанавливаются на 30-50 процентов ниже минимального размера должностного оклада директора в соответствии с группой по оплате труда.

К должностному окладу заместителя директора, заведующего структурным подразделением устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности.

В должностной оклад заместителя директора общеобразовательного учреждения, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9. Заключительные положения

9.1. Оплата труда педагогических работников (воспитатель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, старший вожатый, педагог-организатор) осуществляется на основе рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденных Комитетом по образованию Администрации Ребрихинского района Алтайского края.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в соответствии с Положением об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников (Приложение 2)

9.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении, часть сэкономленных средств направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда (за исключением экономии инновационного фонда).

9.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

Положение
о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной
части фонда оплаты труда педагогических работников
МКОУ «Ребрихинская СОШ»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет виды и размеры выплат педагогическим работникам общеобразовательного учреждения из фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной части фонда оплаты труда.

1.2 Объем средств, направляемых в фонд оплаты неаудиторной занятости и специальной части фонда оплаты труда, определяется приказом директора общеобразовательного учреждения в пределах объема финансовых средств на текущий год.

1.3 Неаудиторная занятость педагогических работников предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя: работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса, и работа с обучающимися во внеурочное время. Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

- работу с обучающимися (индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с обучающимися; работа с одаренными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам и др.; руководство кружком по предмету; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями педагогического работника);

- работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий); проверка письменных работ; заведование учебным кабинетом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий);

- организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями), дежурство по общеобразовательному учреждению, оформление личных дел учащихся, методическая работа);

- осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе общеобразовательной организации;

- работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

- осуществление педагогического сопровождения обучающихся, имеющих трудности в обучении;
- консультации по подготовке к ГИА;
- организация летнего отдыха обучающихся;
- ведение профориентационной работы;
- иные виды работ, осуществляемые во внеурочное время, не входящие в должностные обязанности.

2. Распределение фонда оплаты неаудиторной занятости

2.1. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются следующие виды и размеры выплат из фонда оплаты неаудиторной занятости:

<i>№</i>	<i>Направление(виды выплат)</i>	<i>Размер выплат</i>
1.	Заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами: 1. площадью 48 м ² без оргтехники/ с оргтехникой 2. площадью 24 м ² без оргтехники/ с оргтехникой 3. площадью 12 м ² 4. тренажерным залом 5. мастерской 6. спортивным залом 7. специальными кабинетами (физика, химия, биология, информатика)	700/1000 руб. 350/500 руб. 200 руб. 500 руб. 1000 руб. 1000 руб. 2000 руб.
2.	Выполнение обязанностей диспетчера образовательного процесса	5000
3.	Руководство кружком, секцией	400 руб.
4.	Выполнение функций классного руководителя	600 руб.
5.	Проверка тетрадей (без учёта часов за внеурочную деятельность): 1. по русскому языку и литературе 2. по математике 3. по химии, физике 4. по биологии, истории, обществознанию, географии, иностранному языку, МХК 5. по ОБЖ, ПДД, технология (техн. труд), ИВТ, ИЗО, искусство 6. начальные классы	10% от ауд. зан. 10% от ауд. зан. 8% от ауд. зан. 3% от ауд. зан. 1% от ауд. зан. 6% от ауд. зан.
6.	Организация и проведение индивидуально-групповых занятий (осуществление педагогического сопровождения обучающихся, имеющих трудности в обучении, работа с мотивированными обучающимися, консультации по подготовке к ГИА)	из расчёта 1ч в неделю – 500 руб. в месяц
7.	Организация и ведение предпрофильной подготовки в 9 классах	из расчёта 1ч в неделю – 500 руб. в месяц
8.	Руководство МО	400 руб. + 25 руб. за человека
9.	Осуществление профилактического обслуживания и проверка технического состояния орг. техники (при отсутствии должности инженера)	1000 руб.
10.	Подготовка учащихся к внеклассным мероприятиям (музыкальное оформление внеклассных мероприятий).	1500 руб.
11.	Внедрение и активное использование средств информационно-коммуникативной культуры в образовательный процесс и деятельность работников (работа с сайтом)	1000 руб.
12.	Ведение протоколов:	

	1. экспертно-методической комиссии, 2. Совета школы 3. педагогических советов 4. совещаний при директоре	200 руб. 200 руб. 500 руб. 200 руб.
13.	Организация работы учащихся на пришкольном участке по адресу ул. Ленина, 130	1000 руб.
14.	Организация работы учащихся на пришкольном участке по адресу ул. Д. Бедного,7	750
15.	Иные формы работы с учащимися (руководство музеем, организация кадетского движения и другая внеклассная работа)	из расчёта 1ч в неделю – 320 руб. в месяц
16.	Организация летней оздоровительной площадки	500 руб.
17.	Ведение школьной документации по питанию учащихся	700 руб.
18.	Организация и ведение профориентационной работы в 10-11 классах	500 руб.
19.	Организация работы с допризывной молодёжью	из расчёта 1ч в неделю – 320 руб. в месяц
20.	Руководство спортклубом	500 руб.
21.	Оплата методической литературы	105 руб.

3. Распределение специальной части фонда оплаты труда

3.1. При расчете окладов педагогических работников применяются следующие повышающие коэффициенты:

№		Коэффициент
1	За сложность и приоритетность предметов: - математика, русский язык, литература, иностранный язык, физика, химия, информатика, начальные классы (1 класс), объединенные начальные классы, предметы и курсы в рамках пилотных проектов (в течение первых 3-х лет) - история, обществознание, биология, география, МХК природоведение, краеведение, начальные классы (2 – 4 классы) - технология, физкультура, ИЗО, музыка, ОБЖ, НВП, ПДД, культура речи, ОРКСЭ, ОДНКР - профильные дисциплины - коррекционные занятия - адаптивная физическая культура - учебные курсы (кроме предметных) - занятия внеурочной деятельности - предметные курсы	1,15 1,1 1,05 1,2 1,2 1,2 1,05 1,05 В соответствии с коэффициентом предмета
2	За наличие квалификационной категории: - высшей - первой - соответствие занимаемой должности педагога: от 0,56 до 0,7 от 0,70 до 0,79 от 0,80 до 1 - соответствие занимаемой должности заместителя руководителя и заведующего структурным подразделением	1,30 1,20 1,03 1,04 1,05 до 1,15
3	За наличие ученой степени по профилю общеобразовательного	

	учреждения или педагогической деятельности, за наличие почетного звания, отраслевых наград: - для работников, имеющих ученую степень кандидата наук; - почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин; - награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значком «Отличник народного просвещения».	1,10 1,10 1,05
4	За работу с вредными условиями труда (при наличии аттестации рабочего места) учителям химии, технологии, информатики и ИКТ	1,04
5	За работу в сельской местности	1,25
6	Районный коэффициент	1,15
7	Индивидуальное обучение на дому (на основании медицинского заключения) детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2
8	Заочное обучение – индивидуальный план	1
9	Экстернат	1

Положение
об оценке качества и результативности профессиональной деятельности
педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение предусматривает единые подходы к установлению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, заместителям директора, заведующим структурными подразделениями, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.2. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливается по итогам работы за учебный год (в августе) и включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда на основе разработанных критериев с применением балльной системы и определением стоимости каждого балла или показателя (премии, поощрительные надбавки). Для заместителей директора, заведующих структурными подразделениями стимулирующие выплаты по результатам труда производятся на основе разработанных критериев с ежегодным определением стоимости каждого показателя.

2. Цели стимулирования

2.1. Настоящее Положение разработано с целью:

- повышения качества предоставления образовательных услуг;
- усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения;
- развития творческой активности и инициативы.

3. Основания для стимулирования

3.1. Основаниями для стимулирования педагогических работников, заместителей директора, заведующих структурными подразделениями является результативность их труда, оцененная в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МКОУ «Ребрихинская СОШ» (Приложение 1).

3.2. Необходимым условием стимулирования педагогических работников, заместителей директора, заведующих структурными подразделениями является добросовестное выполнение ими Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1 Стимулирующий фонд оплаты труда МКОУ «Ребрихинская СОШ» делится на следующие части:

- на ежемесячные стимулирующие выплаты;
- на единовременные стимулирующие выплаты.

Размер частей определяется приказом директора общеобразовательного учреждения на каждый период установления стимулирующих выплат.

4.2. После согласования с Советом общеобразовательного учреждения результатов оценки профессиональной деятельности педагогических работников определяется общая сумма баллов по педагогическим работникам. Стоимость одного балла в рублях рассчитывается путем деления

суммы стимулирующих выплат педагогических работников на общее количество баллов. Заместителям директора, заведующим структурными подразделениями стимулирующие выплаты по результатам труда производятся в абсолютной сумме (руб.).

4.3 Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, заместителям директора, заведующим структурными подразделениями производятся на основании приказа директора общеобразовательного учреждения.

4.4. Максимальный размер стимулирующей выплаты конкретному педагогическому работнику ограничивается только возможностями общеобразовательного учреждения.

4.5. Вновь принятые педагогические работники, заместители директора, заведующие структурными подразделениями для начисления стимулирующих выплат могут предоставить Портфолио с предыдущего места работы, заверенное директором общеобразовательного учреждения.

4.6. Вновь принятым педагогическим работникам, заместителям директора, заведующим структурными подразделениями, ранее не работающим на педагогической или руководящей должности, стимулирующие выплаты начисляются через 6 месяцев работы в должности.

5. Единовременные стимулирующие выплаты

5.1. Единовременные стимулирующие выплаты педагогическим работникам, заместителям директора, заведующим структурными подразделениями производятся в следующих случаях (Приложение 2):

- к профессиональному празднику;
- в связи с уходом на заслуженный отдых (пенсию);
- за результативное участие в профессиональных конкурсах;
- за активное участие в школьных, районных, краевых мероприятиях, семинарах (распространение опыта работы, проведение открытых мероприятий);
- за качественную подготовку выпускников по предметам и их успешное поступление;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким результатом;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- прочие показатели высокой результативности труда работников.

5.2. Единовременные стимулирующие выплаты педагогическим работникам, заместителям директора, заведующим структурными подразделениями осуществляются на основании приказа директора общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

6. Порядок премирования

6.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются по согласованию с Советом общеобразовательного учреждения, обеспечивающим государственно-общественный характер управления, по представлению директора общеобразовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

6.2. По завершении работы экспертно-методической комиссии по оценке эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательного учреждения директор общеобразовательного учреждения представляет в Совет школы, обеспечивающий государственно-общественный характер управления, информацию о показателях деятельности педагогических работников, являющихся основанием для их премирования.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ»

Критерии результативности профессиональной деятельности учителя

Показатель	Индикатор	Самооценка	Оценка комиссии
1. Успешность образовательной деятельности			
<p><u>1.Освоение обучающимися образовательных стандартов (4, 9, 11):</u> - результаты итоговой аттестации по обязательным предметам выше среднего показателя по муниципалитету – 7 баллов за каждый предмет в отдельности;</p> <p>- результаты по предметам по выбору выше среднего показателя по муниципалитету – 3 балла за каждый;</p> <p>- 50% результатов всех выпускников выше среднего показателя – 2 балла за каждого;</p> <p>- Наличие учащихся, набравших 100 баллов – 10 баллов за каждого. -Интенсивность работы учителя (охват учащихся) по подготовке к экзамену по выбору.</p>	<p>Значения среднего показателя по результатам ЕГЭ для обязательных предметов: математика балл каждого класса _____ больше М _____ 7б _____ _____</p> <p>русский язык балл каждого класса _____ больше М _____ - 7б _____ _____</p> <p>Значения среднего показателя для предметов по выбору: Предмет _____ балл _____ больше М _____ - 3б Предмет _____ балл _____ больше М _____ - 3б</p> <p>Доля выпускников (%) (4,9,11) с результатом выше среднего показателя _____ больше 50%, 2б за каждого (кол-во выпускников _____, кол-во с результатом выше среднего _____)</p> <p>Кол-во учащихся, набравших 100 баллов _____ Доля учащихся, выбравших предмет и перешедших порог 100%-80% – 5 б 79%-60% - 4б</p>		

	59%-40% - 3б 39%-20% - 2б 19%-1% - 1б		
Объективность оценки учебной деятельности (4,9,11)	Количество учащихся начальной, основной, средней ступеней образования, подтвердивших годовые оценки с результатами ГИА или иной независимой оценкой (до пересдачи) 100%-80% - 30б 79%-68% - 20б 67%-56% - 15б 55%-40% - 5б		
3. Качество знаний: Начальное звено (по итогам успеваемости класса)	Свыше 65 % - 4б От 50 до 65% - 3б От 40 до 50 % -2б		
Среднее звено 1 группа (русский язык, литература, математика, физика, иностранный язык, ИВТ, химия)	Свыше 50 % - 3б От 30 до 50% -2б От 20 до 30 % - 1б		
Среднее звено 2 группа (география, история, обществознание, биология, МХК)	Свыше 60 % - 3б От 40 до 60% - 2б От 30 до 40 % - 1б		
Среднее звено 3 группа (физическая культура, технология и др.)	Свыше 90 % - 3б От 70 до 90% - 2б От 50 до 70 % -1б		
Старшее звено 1 группа	Свыше 40 % - 3б От 30 до 40% - 2б От 20 до 30 % -1б		
Старшее звено 2 группа	Свыше 60 % - 3б От 40 до 60% - 2б От 30 до 40 % - 1б		

<p>Старшее звено 3 группа</p>	<p>Свыше 90 % - 3б От 70 до 90% - 2б От 50 до 70 % - 1б</p>		
<p>Итого:</p>	<p>Среднее арифметическое баллов по ступеням</p>		
<p>4. Работа с одарёнными детьми А) Результаты выступлений учащихся на очных олимпиадах.</p> <p>Б) Участники очных предметных олимпиад (наличие участников в предметной олимпиаде)</p> <p>В) Уровень достижений учащихся по внеучебной деятельности</p>	<p>Наличие победителей предметных олимпиад</p> <p>Школьных:</p> <p>1 место - 4б 2 место – 3б 3 место – 2б</p> <p>Районных:</p> <p>1 место – 15 б 2 место – 10 б 3 место – 5 б</p> <p>Краевых:</p> <p>1 место – 25б 2 место – 20б 3 место – 15б</p> <p>Всероссийских:</p> <p>1 место – 30б 2 место – 25б 3 место – 20б</p> <p>районных – 2б краевых – 10б всероссийских – 15б</p> <p>Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, профильных сменах и др. (очная форма и заочная) Конкурсы, проводимые по линии министерства образования и науки Алтайского края и Российской Федерации (за каждого участника или команду), АК ИПКРО</p> <p>школьный – 1 б – 0б районный – 3 б - 1б окружной- 4б - 2б краевой – 5 б – 3б</p>		

<p>Г) Эффективная реализация исследовательской и проектной деятельности, в том числе творческие проекты.</p>	<p>всероссийский – 10б - 5 б международный - 15б - 10б</p> <p>Результативность участия школьников в исследовательской и проектной деятельности (за каждый проект)</p> <p>школьный – 3б районный – 5б краевой – 10б всероссийский – 15б</p>		
<p>2. Результативность научно-методической деятельности</p>			
<p>Качество обобщения и распространения передового (в т.ч. собственного педагогического опыта): проведение консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров, выступления на конференциях, районных методических объединениях.</p>	<p>Уровень обобщения опыта и его публикации: (документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика)</p> <p>школьный – 3б районный – 5б краевой – 7б всероссийский – 10б</p>		
<p>Результативность презентации собственного педагогического опыта</p>	<p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах и сетевых сообществах (участие/победа)</p> <p>школьный 1б /3б районный 5б /10б краевой 10б /15б всероссийский 15б /20б</p>		
<p>Участие учителя в конкурсах в рамках национального проекта</p>	<p>10 б</p>		
<p>Распространения своего опыта через публикации статей (на бесплатной основе) в методических сборниках, научных, педагогических и профессиональных изданиях, СМИ;</p>	<p>Уровень публикаций:</p> <p>Школьный 1б Муниципальный 2б Региональный 5б Всероссийский 10б</p>		
<p>на образовательных сайтах Интернета (при наличии экспертизы и</p>	<p>1б (за каждую статью)</p>		

сертификата)			
Эффективное выполнение наставнической деятельности	По представлению завуча – от 1б до 5б		
Повышение квалификации педагога (не менее 16ч)	Справки, сертификаты, удостоверения 16ч – 1б Удостоверения - 36ч – 2б Удостоверения 72ч – 3б свыше 72ч – 5б		
Эффективная работа руководителя районного МО	Проведение мероприятий, заседаний – 5б (наличие подтверждения)		
Участие учителя в работе районного МО (выступления, обобщение опыта работы)	2б - за каждое выступление 5б - за обобщение опыта		
Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий, в жюри профессиональных конкурсов, комиссии по проверке работ в рамках независимой оценки качества, экзаменационных сочинений, олимпиадных работ (за каждую комиссию)	Школьный уровень 2б Районный уровень 4б Краевой уровень 5б		
Эффективная деятельность педагога в рамках экспериментальной деятельности АКППРО	Ресурсный центр, базовая, стажерская площадка, пилотный проект, инновационная площадка, модульная школа – 3б		
Наличие регулярно обновляемого личного профессионального сайта либо портфолио (ссылка на сайт)	Сайт успешно функционирует, регулярно обновляется, на нём опубликована вся необходимая информация, является средством обучения – 5б; Сайт успешно функционирует, регулярно обновляется, на нём опубликована вся необходимая информация, – 3б; Сайт обновляется реже, чем 1раз в месяц – 1б; Сайт не обновляется – 0б		
Обеспечение эстетических и санитарных условий кабинета, сохранность кабинета	Данный показатель рассчитывается на основании оценки, данной в августе, мае: отличное – 5б хорошее – 4б		
3. Успешность работы классного руководителя			
Коллективные и индивидуальные достижения учащихся в	Представление грамот, документов		

школьных и районных мероприятиях, социально-значимых проектах и акциях	школьный 1 место – 4б 2 место – 3 б 3 место – 2 б Участие – 1 б	районный 5б 4б 3б 2б
Проведение открытых мероприятий	Школьный уровень – 3б Районный уровень – 5б Краевой уровень – 7б	
Эффективная реализация исследовательской и проектной деятельности, в том числе социальные проекты.	Результативность участия школьников в исследовательской и проектной деятельности (за каждый проект) школьный – 3б районный – 5б краевой – 10б всероссийский – 15б	
Эффективная работа классного руководителя: - предупреждение пропусков занятий по неуважительной причине	2б	
- уровень сплочённости детского коллектива	высокий – 2б средний - 1б	
-дежурство по школе (по представлению завуча)	высокий уровень – 2б средний – 1б	
Работа по предупреждению безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков	Количество учащихся, семей, состоящих на учете: учитывается снятие с учёта в связи с улучшением положения (без учёта вновь прибывших (выбывших) детей). Отсутствие детей, состоящих на учете – 1б Положительная динамика – 1б (за каждого)	
Организация профилактической работы с привлечением	Охват профилактическими мероприятиями с участием	

специалистов органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	специалистов: органы управления социальной защитой населения; органы управления образованием; органы опеки и попечительства; органы по делам молодёжи; органы управления здравоохранением; органы службы занятости; органы внутренних дел, Совет профилактики и т.д. За организацию учителем каждого мероприятия с участием специалистов разных субъектов системы профилактики – 1б (за каждое мероприятие)		
Охват учащихся горячим питанием в %	100% - 3б		
Наличие сайта класса	При условии действующего сайта – 1б		
Наличие газеты класса	При условии периодического выпуска и наличия подшивки – 2б		
Работа с личными делами в Сетевом городе, своевременное обновление документации (по представлению завуча)	Учителя 1 классов - 3б Другие учителя – 1б		
Занятость детей в летний период	Работа учителя в летний период: Детская площадка – 4 недели – 5б; 2 недели – 3б. Участок – 4 недели – 5б; 2 недели – 3б.		
Участие и победа в проектах «Класс года», «Ученик года», «Лидер года», «Самый здоровый класс»	Победа – 10б 2 место – 8б 3 место – 6б Участие – 4б		
За интенсивную работу в первом классе	15 б		
Использование разнообразных форм работы с классом:	Экскурсии по селу, району (при наличии приказа) – 3б за каждую Экскурсии за пределы района – 5б за каждую Экскурсии за пределы края – 10б за каждую Экскурсии за пределы страны – 15б за каждую		

Критерии
результативности профессиональной деятельности учителя физической культуры

Показатель	Индикатор	Самооценка	Оценка комиссии
1. Успешность образовательной деятельности			
1. Качество знаний: Начальное звено (по итогам успеваемости класса)	Свыше 65 % - 3б От 50 до 65% - 2б От 40 до 50 % -1б		
Среднее звено 3 группа	Свыше 90 % - 3б От 70 до 90% - 2б От 50 до 70 % -1б		
Старшее звено 3 группа	Свыше 90 % - 3б От 70 до 90% - 2б От 50 до 70 % - 1б		
Итого:	Среднее арифметическое баллов по ступеням		
3. Работа с одарёнными детьми А) Результаты выступлений учащихся на очных олимпиадах.	Наличие победителей олимпиад (команда) 1 место – 4б 2 место – 2б 3 место – 1б Личное первенство. Победитель состязаний - 1б Призёры районной олимпиады (командное первенство) 1 место – 10б 2 место – 7б 3 место – 5б Личное первенство - 3 б Призёры краевой олимпиады (командное первенство). Личное первенство в одном виде. Представление учащимися собственных достижений на очных состязаниях различного		

	<p>уровня (при условии информирования администрации о дате и времени проведения)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 победа – 25б, по 10б за каждого призёра <p>Результативность: призовые места (командное первенство)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Школьный уровень – 1б • Районный – 5б • Окружной – 7б • Краевой – 12б • Участие в краевых – 6б • Всероссийский – 20б <p>Личное первенство (за каждого призёра)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Школьный – 0,5б • Районный – 1б • Окружной – 2б • Краевой – 5б • Всероссийский – 10б 		
<p>Б) Уровень достижений учащихся по внеучебной деятельности</p>	<p>Результативное участие (призовые места) обучающихся в рамках внеучебной деятельности:</p> <p>Районный – 5б Краевой – 10 б Всероссийский – 15б</p>		
<p>В) Эффективная реализация исследовательской и проектной деятельности</p>	<p>Результативность участия школьников в исследовательской и проектной деятельности (за каждый проект)</p> <p>школьный – 3б районный – 5б краевой – 10б всероссийский – 15б</p>		
<p>Г) Эффективная подготовка учащихся к сдаче комплекса ГТО (наличие детей, получивших значки ГТО)</p>	<p>10 б</p>		
<p>2. Результативность научно-методической деятельности</p>			

<p>Качество обобщения и распространения передового (в т.ч. собственного педагогического опыта) – проведение консультаций, мастер-классов, открытых уроков, семинаров, выступления на конференциях, районных методических объединениях</p>	<p>Организация веб консультаций для учащихся, родителей – 1б Школьный 3б Районный 5б Краевой 7б Всероссийский 10б</p>
<p>Результативность презентации собственного педагогического опыта</p>	<p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах и сетевых сообществах (участие/победа) Школьный 1б /3б Районный 5б /10б Краевой 10б /15б Всероссийский 15б /20б</p>
<p>Участие учителя в конкурсах в рамках национального проекта</p>	<p>10 баллов</p>
<p>Качество распространения своего опыта через публикации статей (на бесплатной основе) в методических сборниках, научных, педагогических и профессиональных изданиях, СМИ;</p>	<p>Уровень публикации Школьный 1б Муниципальный 2б Региональный 5б Всероссийский 10б</p>
<p>на образовательных сайтах Интернета (при наличии экспертизы и сертификата)</p>	<p>1б (за каждую статью)</p>
<p>Эффективное выполнение наставнической деятельности</p>	<p>По представлению завуча – от 1 до 5 б</p>
<p>Повышение квалификации педагога (не менее 16ч)</p>	<p>Справки, сертификаты, удостоверения 16ч – 1б Удостоверения 36ч – 2б Удостоверения 72ч – 3б Свыше 72ч – 5б</p>
<p>Эффективная работа руководителя районного МО</p>	<p>Проведение мероприятий, заседаний – 5б (наличие подтверждения)</p>
<p>Участие учителя в работе районного МО (выступления, обобщение опыта работы)</p>	<p>2б - за каждое выступление 5б - за обобщение опыта</p>
<p>Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий</p>	<p>школьный уровень 2</p>

<p>жюри профессиональных конкурсов, комиссии по проверке ВПР, экзаменационных сочинений, олимпиадных работ ((за каждую комиссию)</p> <p>Эффективная деятельность педагога в рамках экспериментальной деятельности АК ИПКРО</p> <p>Наличие регулярно обновляемого личного профессионального сайта либо портфолио (ссылка на сайт)</p> <p>Обеспечение эстетических и санитарных условий кабинета, сохранность кабинета</p>	<p>районный уровень 4 краевой уровень 5</p> <p>Ресурсный центр, базовая, стажерская площадка пилотный проект, инновационная площадка, модульная школа – 3б</p> <p>Сайт успешно функционирует, регулярно обновляется, на нём опубликована вся необходимая информация, является средством обучения – 5б; Сайт успешно функционирует, регулярно обновляется, на нём опубликована вся необходимая информация, – 3б; Сайт обновляется реже, чем 1раз в месяц – 1б; Сайт не обновляется – 0б</p> <p>Данный показатель рассчитывается на основании оценки, данной в августе, мае: отличное – 5б хорошее – 4б</p>											
<p>3. Успешность работы классного руководителя</p>												
<p>Коллективные и индивидуальные достижения учащихся в школьных и районных мероприятиях, социально-значимых проектах и акциях</p> <p>Проведение открытых мероприятий</p> <p>Эффективная реализация исследовательской и проектной деятельности, в том числе социальные проекты.</p>	<p>Представление грамот, документов</p> <table border="1" data-bbox="963 845 1456 1053"> <thead> <tr> <th>школьный</th> <th>районный</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 место – 4б</td> <td>5б</td> </tr> <tr> <td>2 место – 3 б</td> <td>4б</td> </tr> <tr> <td>3 место – 2 б</td> <td>3б</td> </tr> <tr> <td>участие – 1 б</td> <td>2б</td> </tr> </tbody> </table> <p>школьный уровень – 3б районный уровень – 5б краевой уровень – 7б</p> <p>Результативность участия школьников в исследовательской и проектной деятельности (за каждый проект) школьный – 3б районный – 5б краевой – 10б</p>	школьный	районный	1 место – 4б	5б	2 место – 3 б	4б	3 место – 2 б	3б	участие – 1 б	2б	
школьный	районный											
1 место – 4б	5б											
2 место – 3 б	4б											
3 место – 2 б	3б											
участие – 1 б	2б											

<p>Эффективная работа классного руководителя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предупреждение пропусков занятий по неуважительной причине - уровень сплочённости детского коллектива - дежурство по школе (по представлению завуча) 	<p>всероссийский – 15б</p> <p>2б</p> <p>высокий – 2б средний - 1б</p> <p>высокий уровень – 2б средний – 1б</p>
<p>Работа по предупреждению безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков</p>	<p>Количество учащихся, семей, состоящих на учете: учитывается снятие с учёта в связи с улучшением положения (без учёта вновь прибывших (выбывших) детей). Отсутствие детей, состоящих на учете – 1б Положительная динамика – 1б (за каждого)</p>
<p>Организация профилактической работы с привлечением специалистов органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних</p>	<p>Охват профилактическими мероприятиями с участием специалистов: органы управления социальной защитой населения; органы управления образованием; органы опеки и попечительства; органы по делам молодёжи; органы управления здравоохранением; органы службы занятости; органы внутренних дел, Совет профилактики и т.д. За организацию учителем каждого мероприятия с участием специалистов разных субъектов системы профилактики – 1б (за каждое мероприятие)</p>
<p>Охват учащихся горячим питанием в %</p>	<p>100% - 3 б</p>
<p>Наличие сайта класса</p>	<p>При условии действующего сайта – 1б</p>
<p>Наличие газеты класса</p>	<p>При условии периодического выпуска и наличия подшивки – 2б</p>
<p>Работа с личными делами в Сетевом городе, своевременное</p>	<p>Учителя 1 классов - 3б</p>

обновление документации (по представлению завуча)	Другие учителя – 1б		
Занятость детей в летний период	Работа учителя в летний период: Детская площадка – 4 недели – 5б; 2 недели – 3б. Участок – 4 недели – 5б; 2 недели – 3б.		
Участие и победа в проектах «Класс года», «Ученик года», «Лидер года», «Самый здоровый класс»	Победа – 10 б 2 место – 8 б 3 место – 6 б Участие – 4 б		
За интенсивную работу в первом классе	15 б		
Использование разнообразных форм работы с классом:	Экскурсии по селу, району (при наличии приказа) – 3б за каждую Экскурсии за пределы района – 5 б за каждую Экскурсии за пределы края – 10 б за каждую Экскурсии за пределы страны – 15 б за каждую		

Критерии
результативности профессиональной деятельности
заместителя директора

№ п/п	Критерий	Показатели	Само-оценка (+/-)	Оценка комиссии и (+/-)
1	Качество и общедоступность общего образования в учреждении	Эффективная организация различных форм получения образования учащихся (обучение на дому, экстернат, заочное (очно-заочное) обучение, семейное обучение, самообразование)		
		Эффективная работа по организации предпрофильной подготовки и профильного обучения		
		Высокий уровень организации и проведения государственной итоговой аттестации		
		Высокий уровень организации работы по недопущению пропусков уроков учащимися без уважительных причин		
		Положительная динамика качества знаний по учреждению		
		Отсутствие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения		
		Отсутствие обучающихся, отчисленных из учреждения		
		Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестат о среднем общем образовании		
		Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестат об основном общем образовании		
		Высокий уровень организации и проведения работы, связанной с независимой оценкой качества образования (ВПР, КИР, НИКО и др.)		
		Эффективная работа по организации учебно-исследовательской и проектной деятельности		
		Эффективная работа по подготовке учащихся к олимпиадам и конкурсам разного уровня		
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней		
2	Эффективность методической работы	Высокие результаты методической деятельности (наличие педагогов - победителей и призеров конкурсов, конференций, олимпиад разного уровня)		
		Эффективная работа по подготовке педагогов к участию в профессиональных конкурсах		
		Высокое качество организации и проведения семинаров, совещаний и других мероприятий районного и краевого уровня на базе учреждения		
		Разработка и внедрение авторских программ курсов в рамках предпрофильной подготовки и профильного обучения		
		Апробация новых программ и проектов (участие учреждения в пилотных проектах)		
		Участие учреждения в региональных инновационных площадках		
		Эффективная работа районной «Школы молодого учителя»		
		Эффективная работа по организации курсовой и		

		профессиональной подготовки педагогов учреждения		
		Эффективная работа по повышению уровня квалификации педагогов (не менее 70% педагогов аттестованы на первую и высшую категорию)		
		Высокий уровень подготовки материалов аттестующихся педагогов (соблюдение сроков подачи документов, отсутствие замечаний по их оформлению)		
		Организация и проведение мероприятий аттестующихся педагогов		
		Высокий уровень подготовки материалов на награждение педагогов наградами разного уровня		
3	Эффективность организации воспитательного процесса	Руководство школьным МО классных руководителей, методическое обеспечение воспитательного процесса		
		Высокие результаты участия классных руководителей в профессиональных конкурсах, фестивалях, форумах, конференциях		
		Качественная организация работы ученического самоуправления		
		Эффективная организация занятости учащихся в объединениях дополнительного образования, установление партнерских отношений с внешкольными учреждениями с целью развития детей		
		Эффективная организация внеклассной работы (применение различных форм, участие в общероссийских движениях школьников)		
		Эффективная организация работы с учащимися в каникулярное время		
		Развитие кадетского движения в учреждении (участие кадетских классов в конкурсах, проведение парадов, слётов, семинаров, профильных смен разного уровня)		
		Организация профориентационной работы среди выпускников 9 и 11 классов (организация и проведение Ярмарок профессий, посещение вузов, ссузов и организаций)		
4	Сохранение здоровья учащихся	Эффективная работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся		
		Создание комфортных психологических условий в учреждении		
		Качественная организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению психического и физического здоровья учащихся (праздники и дни здоровья, туристические слеты, походы, военно-полевые сборы и др.)		
		Создание условий и организация прохождения учащимися школы ежегодного медицинского осмотра		
5	Результативность профилактической работы с несовершеннолетними.	Снижение количества учащихся состоящих на учете в КДН (ПДН), снижение правонарушений, снятие с учёта		
6	Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень организации аттестации педагогов учреждения на соответствие занимаемой должности		
		Стимулирование педагогов учреждения на повышение		

		профессионального уровня (повышение квалификационной категории)		
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, заполнение электронных мониторингов, опросов и др.), исполнение приказов, отсутствие дисциплинарных взысканий		
		Эффективность организации работы с родителями. Вовлечение родителей в воспитательно-образовательный процесс		
		Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений граждан по фактам нарушения прав детей, по поводу конфликтных ситуаций и решение конфликтных ситуаций		
		Организация двухсменного режима работы учреждения		
		Качественное исполнение обязанностей директора учреждения (в период отпуска или болезни директора)		
		Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда		
		Участие в работе комиссий, рабочих групп, жюри		
		Организация и курирование горячего питания учащихся		
7	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма среди учащихся во время образовательного процесса		
8	Информационная открытость учреждения	Регулярное обновление информации на сайте учреждения по направлениям деятельности		
9	Личные профессиональные достижения заместителя директора	Результативное участие в конкурсах, олимпиадах, проектах, грантах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках (очных/заочных)		
		Наличие собственных публикаций на разных уровнях (в СМИ, на Интернет сайтах, в сборниках и т.д.)		

**Критерии
результативности профессиональной деятельности
заведующего структурным подразделением**

№ п/п	Критерий	Показатели	Самооценка (+/-)	Оценка комиссии (+/-)
1	Качество обеспечения образовательного процесса	Эффективная организация различных форм получения образования учащихся начальной школы (обучение на дому, семейное обучение)		
		Положительная динамика качества знаний в начальной школе		
		Функционирование официального сайта школы: - эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ -сайт отвечает требованиям законодательства		
		Создание и поддержка специальных разделов на сайте		

		школы		
		Увеличение доли педагогов, имеющих собственные страницы с учебными материалами в сети Интернет		
		Увеличение доли педагогов, имеющих в АИС «Сетевой регион. Образование» Портфолио		
		Эффективная организация работы ОУ с «Электронным дневником»: соблюдение педагогами ОУ регламента работы с электронным дневником.		
		Организации дистанционного обучения по малокомплектной модели и методическая поддержка образовательных организаций района		
		Увеличение доли педагогов, использующих ИКТ для контроля и учета базовых знаний учащихся, в сравнении с предыдущим периодом		
		Эффективная работа по организации исследовательской и проектной деятельности		
		Высокий уровень организации и проведения работы, связанной с независимой оценкой качества образования (ВПР, КПР, НИКО и др.)		
		Эффективная работа по организации и проведению на базе школы олимпиад, конкурсов		
		Участие учащихся школы в дистанционных олимпиадах (конкурсах, научно-практических конференциях, проектах) с использованием ИКТ		
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации		
		Своевременное и качественное заполнение базы данных на ГИА учащихся 9 и 11 классов		
		Отсутствие неуспевающих учащихся и оставленных на повторный курс обучения		
2	Эффективность методической деятельности	Эффективная работа по подготовке педагогов к участию в профессиональных конкурсах		
		Высокое качество организации и проведения семинаров, совещаний и других мероприятий районного и краевого уровней на базе школы, повышающих имидж школы		
		Участие учреждения в региональных инновационных площадках		
		Эффективная работа по повышению уровня квалификации педагогов (не менее 70% педагогов аттестованы на первую и высшую категорию)		
		Участие в разработке инновационных программ, экспериментальных проектах		
3	Эффективность управленческой деятельности	Стимулирование педагогов учреждения на повышение профессионального уровня (повышение квалификационной категории)		
		Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление отчетов, заполнение электронных мониторингов, опросов, и др.), исполнение приказов, отсутствие дисциплинарных		

		взысканий.		
		Эффективность организации работы с родителями. Вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс. Организация и проведение общешкольных родительских собраний в 1-4 классах.		
		Отсутствие обоснованных, подтвержденных обращений граждан по фактам нарушения прав детей, по поводу конфликтных ситуаций и решение конфликтных ситуаций.		
		Организация двухсменного режима работы учреждения.		
		Качественное исполнение обязанностей директора учреждения (в период отпуска или болезни директора)		
		Эффективное участие заведующего структурным подразделением в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на межшкольном, районном, региональном и федеральном уровнях.		
		Организация и курирование горячего питания учащихся		
4	Обеспечение безопасности образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся начальной школы		
		Обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности, охраны труда		
5	Эффективность деятельности по материально-техническому оснащению образовательного процесса	Эффективное использование информационных и телекоммуникационных технологий в учебно-воспитательном процессе		
		Оснащение необходимым компьютерным оборудованием учебных кабинетов в соответствии с реализуемыми дисциплинами учебного плана		
6	Личные профессиональные достижения заведующего структурного подразделения	Представление опыта ОУ на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конференциях, семинарах и др. мероприятиях, средствах массовой информации)		
		Наличие собственных публикаций на разных уровнях (в СМИ, на Интернет-сайтах, в сборниках и т.д.)		

**Критерии
результативности профессиональной деятельности педагога-психолога**

Показатель	Индикатор
Критерий 1:	Эффективность коррекционной работы с обучающимися
1. Результативность коррекционной работы с обучающимися, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ	Доля обучающихся, испытывающих трудности в обучении, с положительной динамикой по итогам коррекционной работы, от общего числа охваченных коррекционной работой 10 баллов - максимально; 10% - 2 балла

2. Результативность психологического сопровождения обучающихся с нарушениями эмоционально-волевой сферы и поведения	Доля обучающихся с положительной динамикой в области психоэмоционального состояния, социальной адаптации, когнитивного развития 10 баллов - максимально; 10% - 2 балла
3. Результативность психологического сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детей- инвалидов	Уровень сложности и результат участия педагога - психолога в работе с обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами (Документальное подтверждение формы участия в психолого-педагогическом сопровождении (приказ, заключение ПМПк и пр.) менее 3 психологических консультаций - 3 б.; составление и реализация индивидуальной коррекционно-развивающей работы с обучающимся (в том числе, дистанционно) - 10 б.; проведение группового занятия с включением в него обучающегося с ОВЗ – 3 балла
4. Результативность коррекционной работы с обучающимися, находящимися в СОП (в случае включения в межведомственную индивидуальную программу реабилитации мер психолого-педагогической помощи)	Уровень сложности и результат участия педагога-психолога в реализации межведомственной индивидуальной программы реабилитации обучающихся и семей, находящихся в СОП Составление 1 психологического заключения - 16.; проведение не менее 3 психологических консультаций - 3 б.; составление и реализация индивидуальной коррекционно-развивающей работы с обучающимся – 10 б.
5. Результативность коррекционно-развивающей работы с талантливыми (одаренными) обучающимися	Доля обучающихся, прошедших тренинг личностного роста (занятия по снятию психоэмоционального напряжения) при подготовке к участию в олимпиаде, конкурсе 10 баллов - максимально; 10% - 1 балл
Критерий 2:	Результативность деятельности педагога-психолога по формированию метапредметных компетенций и социально-значимого опыта обучающихся
6. Результативность консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся «группы риска»	Доля родителей (законных представителей) обучающихся «группы риска», охваченная психологическим консультированием 10 баллов - максимально; 10% - 2 балла
7. Результативность профилактической работы с обучающимися по формированию навыков здорового образа жизни	Уровень сложности и степень включенности педагога-психолога в организацию профилактической работы Организация разовых профилактических акций - 16.; привлечение социальных партнеров к проведению профилактических встреч - 1 б. ; реализация профилактической программы (не менее 10 занятий) - 10 б.
8. Результативность	Доля участников образовательного процесса, охваченных

просветительской работы с участниками образовательного процесса	интерактивными формами просветительской работы (клубы, дни психологии, акции, мастерские, гостинные и т.д.) 10 баллов - максимально; 10% - 2 балла
9. Степень вовлеченности обучающихся в социально-ориентированные или исследовательские проекты, инициированные педагогом-психологом	Доля обучающихся, вовлеченных в социально-ориентированные или исследовательские проекты, инициированные педагогом-психологом От 1 до 0,8 – 5 б От 0,79 до 0,5 – 4 б От 0,49 до 0,30 – 3 б От 0,29 до 0,1 – 2 б От 0.09 до 1 человека – 1 балл
10. Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по психологии	Количество (чел.) обучающихся, участников научно-практических конференций/ форумов разного уровня с докладами (тезисами) по психологии Всероссийский уровень - 15 б. Муниципальный уровень - 3 б. Уровень организации – 1б.
11. Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности	Результативность участия школьников в конкурсах, проектах, профильных сменах и др . (очная форма и заочная) <ul style="list-style-type: none"> • Школьный – 1 б – 0б • Районный – 3 б - 1б • Окружной- 4б-2б • Краевой – 5 б – 3б • Всероссийский – 10б - 5 б Международный - 15б-10б
Критерий 3	Результативность научно-методической деятельности педагога-психолога
12. Качество обобщения и распространения собственного опыта	Уровень обобщения и трансляции собственного опыта (проведение мастер-классов, семинаров) Организация собственной страницы на сайте - 5 б.; Семинар регионального (всероссийского уровня) - по 5 б.; Мастер-класс-3 б.
13. Результативность презентации собственного опыта	Результативность участия и статус участия в профессиональных конкурсах, распространение/ внедрение в образовательное пространство собственных профессиональных разработок Уровень и результат презентации опыта: муниципальный факт участия-1б.; призер - 3 б.; победитель - 6 б. региональный: факт участия-2б.; призер- 8 б.; победитель - 12б. Всероссийский: факт участия-5б.; призер- 15 б.; победитель - 20б.

	Уровень распространения опыта: муниципальный-10 б. региональный- 15
14. Качество распространения своего опыта через публикации статей в методических сборниках, научных, педагогических и профессиональных изданиях, СМИ	Уровень публикаций: Школьный 1 Муниципальный 2 Региональный 10 Всероссийский 20
15. Участие в деятельности профессионального объединения педагогов-психологов	Уровень сложности и результат участия Выступление с презентацией опыта - 3б.; участие в работе рабочей группы- 3б.
16. Экспертно-аналитическая деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, творческих лабораторий • Школьный уровень 2/5 • Районный уровень 4/10 • Краевой уровень 5/12 За каждую комиссию
17. Повышение уровня педагога	Справки, сертификаты до 72ч – 1б Удостоверения - 72ч – 3б Удостоверения, дипломы – (свыше 72ч) – 5б
Критерий 4:	
18. Внедрение в процесс консультирования и коррекционно-развивающей работы инновационных технологий	Доля консультаций и коррекционно-развивающих занятий с использованием гештальт-консультирования, БОС-технологий, песочной терапии, вебконсультирование 10 баллов - максимально; 10% - 3 б
19. Разработка психологического инструментария (коррекционно-развивающих программ)	Уровень, статус и результат участия педагога-психолога в разработке программы мониторингового исследования, в составлении коррекционно-развивающей программы автор программы -1 5 б.; член коллектива (рабочей группы) - 6 б. Уровень внедрения: школьный -6 б.; муниципальный - 10 б.; региональный – 15 б.
20. Участие в экспериментальной работе	Уровень сложности и результат участия педагога-психолога в эксперименте Статистическая обработка многофакторных методик исследования - 15 б.; Разработка методических рекомендаций по итогам эксперимента: автор - 15 б.; член коллектива (рабочей группы) – 6б.

21. Участие педагога-психолога в реализации ФГОС	Уровень сложности и результат участия Участие в разработке системы мониторинга качества образования (личностные, метапредметные, предметные компетенции) - 3 б. Работа по программе психолого-педагогического сопровождения обучающихся в рамках ФГОС – 3б.
22. Обеспечение эстетических условий кабинета, сохранность кабинета	Данный показатель рассчитывается на основании оценки, данной профкомом в августе, мае: отличное – 5б, хорошее – 3б, среднее – 0б

Критерии
результативности профессиональной деятельности социального педагога

Показатели	Максимальный балл
Своевременное и качественное ведение документации, в том числе банка данных детей, охваченных различными видами контроля	10
Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и районного уровня	5
Организация и проведение общешкольных родительских собраний и семинаров	5
Организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете	5
Учет детей, находящихся под опекой, обследование в домашних условиях. Оказание помощи.	5
Трудоустройство подростков в свободное от обучения время.	5
Дессиминация собственного педагогического опыта: - участие в профессиональных конкурсах; - открытые мероприятия; - публикации	10 5 2
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	5
Результативное участие (призовые места) обучающихся в рамках внеучебной деятельности:	
Районных	5
Краевых	10
Всероссийских	15

Критерии
результативности профессиональной деятельности
воспитателя группы продленного дня

Показатели	Максимальный балл
Сохранность контингента	10
Посещение библиотек, музеев, кинотеатров и т.п. (не менее двух раз в месяц)	5
Использование ИКТ в воспитательном процессе, наглядных материалов	5
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	5
Качественное ведение документации	7
Дессиминация собственного педагогического опыта: - участие в профессиональных конкурсах; - открытые мероприятия; - публикации	10 5 2
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	5
За интенсивную работу с первоклассниками	10
Отсутствие жалоб со стороны родителей	5
Общее состояние кабинета по итогам года	От 3 до 5
Работа учителя в летний период	Детская площадка 2 нед. - 3 б. 4 нед. - 5 б.
Результативное участие (призовые места) обучающихся в рамках внеучебной деятельности:	
Районных	5
Краевых	10
Всероссийских	15

**Критерии
результативности профессиональной деятельности старшей вожатой**

Показатели	Максимальный балл
Участие обучающихся в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления, в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. <i>Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.</i>
Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления	30 баллов – всероссийский уровень; 25 баллов — региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень.

самоуправления, в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	<i>Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.</i>
Организация и проведение мероприятий в каникулярное время.	За каждое мероприятие -5 баллов
Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 30 баллов --- всероссийский уровень; 20 баллов - региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов - всероссийский уровень. <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются по наивысшему результату. При участии в нескольких конкурсах баллы суммируются</i>
Наличие публикаций.	4 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень и Интернет – публикации. <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию.</i>
Наличие обобщенного опыта работы.	До 3 баллов
Качественное ведение документации	7
Дессиминация собственного педагогического опыта: - участие в профессиональных конкурсах; - открытые мероприятия; - публикации	10 5 2
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	5
Работа в летний период	Детская площадка 2 нед. - 3 б.; 4 нед. - 5 б.
Результативное участие (призовые места) обучающихся в рамках внеучебной деятельности: Районных Краевых Всероссийских	5 10 15

**Критерии
результативности профессиональной деятельности педагога-организатора**

Показатели	Максимальный балл
------------	-------------------

Участие обучающихся в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления, в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 1 балл - муниципальный уровень. <i>Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.</i>
Результативное участие обучающихся (призовые места) в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления, в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.	30 баллов – всероссийский уровень; 25 баллов — региональный уровень; 5 баллов – муниципальный уровень. <i>Примечание: достижения одного обучающегося (коллектива) в мероприятиях по одному направлению устанавливаются по наивысшему достижению. Результаты по разным направлениям суммируются.</i>
Организация и проведение мероприятий в каникулярное время.	За каждое мероприятие -5 баллов
Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Очные: 30 баллов --- всероссийский уровень; 20 баллов - региональный уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. Заочные: 10 баллов - всероссийский уровень. <i>Примечание: баллы за участие и высокие показатели в конкурсах профессионального мастерства устанавливаются по наивысшему результату. При участии в нескольких конкурсах баллы суммируются</i>
Наличие публикаций.	4 балла – всероссийский уровень; 2 балла – региональный уровень; 1 балл – муниципальный уровень и Интернет – публикации. <i>Примечание: соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию.</i>
Наличие обобщенного опыта работы.	До 3 баллов
Качественное ведение документации	7
Дессиминация собственного педагогического опыта: - участие в профессиональных конкурсах; - открытые мероприятия; - публикации	10 5 2
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	5
Работа в летний период	Детская площадка 2 нед. - 3 б.; 4 нед. - 5 б.
Результативное участие (призовые места) обучающихся в рамках внеучебной деятельности:	
Районных	5
Краевых	10

Всероссийских	15
---------------	----

Приложение 2

Распределение
разовых стимулирующих выплат

№	Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер премии (в руб. и баллах)
1	За участие в профессиональных конкурсах: «Учитель года», «Педагогический дебют», «Самый классный, классный» 1 место 2 место 3 место Участие	5000 4000 3000 1000
2	За высокий вклад в повышение имиджа школы	2000
3	За активное участие в школьных, районных, краевых мероприятиях, семинарах (распространение опыта работы, проведение открытых мероприятий)	1000
4	За качественную подготовку выпускников по предметам и их успешное поступление	2000
5	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	2000
6	За инновационную деятельность	480 руб. за 1 балл
7	За результаты профессиональной деятельности, согласно оценочным листам, исключив критерии, входящие в должностные обязанности а) педагога: <ul style="list-style-type: none"> • Качество знаний; • Повышение уровня педагога; • Эффективная работа классного руководителя; • Охват учащихся горячим питанием; • Работа учителя в летний период; • Обеспечение эстетических условий кабинета, сохранность кабинета; • Постоянная и качественная работа педагога АИС «Сетевой город. Образование» б) старшей вожатой: <ul style="list-style-type: none"> • Организация и проведение мероприятий в каникулярное время; • Качественное ведение документации; • высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.); 	По количеству баллов

	<ul style="list-style-type: none"> • Работа учителя в летний период; • Обеспечение эстетических условий кабинета, сохранность кабинета <p>в) социального педагога:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Своевременное и качественное ведение документации, в том числе банка данных детей, охваченных различными видами контроля; • Высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и районного уровня; • Ежемесячное обновление и пополнение информации; • Организация и проведение общешкольных родительских собраний и семинаров; • Организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете; • высокий уровень исполнительской дисциплины <p>г) педагога-психолога:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Результативность коррекционной работы с обучающимися, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ; • Результативность психологического сопровождения обучающихся с нарушениями эмоционально-волевой сферы и поведения; • Результативность психологического сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детей-инвалидов; • Результативность коррекционной работы с обучающимися, находящимися в СОП (в случае включения в межведомственную индивидуальную программу реабилитации мер психолого-педагогической помощи); • Результативность коррекционно-развивающей работы с талантливыми (одаренными) обучающимися; • Результативность консультативной работы с родителями(законными представителями) обучающихся «группы риска»; • Результативность профилактической работы с обучающимися по формированию навыков здорового образа жизни; • Результативность просветительской работы с участниками образовательного процесса 	
8	За результаты профессиональной деятельности согласно оценочным листам	По количеству баллов
9	Выполнение особо важных заданий, больших объемов работ в кратчайшие сроки с высоким результатом	1000
10	За иные виды деятельности, носящие разовый характер и непредусмотренные должностными обязанностями (при издании приказа – расшифровать)	1000
11	К профессиональному празднику	Равная сумма (в

		рублях) согласно приказу директора
12	В связи с уходом на заслуженный отдых (пенсию)	5000

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

Приказ

28.06.2019 г.

с. Ребриха

№ 183

Об утверждении Положения
об оплате труда работников
МКОУ «Ребрихинская СОШ»

На основании постановления Администрации Ребрихинского района Алтайского края от 06.06.2019г. № 291 «О внесении изменений в постановление Администрации Ребрихинского района Алтайского края от 05.09.2013 года № 536 «Об утверждении Методики по формированию системы оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений), реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования»», решения педагогического совета МКОУ «Ребрихинская СОШ» от 28.06.2019г. № 23

приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (приложение).

2. При расчете заработной платы с 01.09.2019 года руководствоваться данным положением.

3. Разместить данное Положение на сайте школы.

Директор школы



Н.Н. Шрейдер

Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников (Далее - Положение) Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (далее по тексту — МКОУ «Ребрихинская СОШ») разработано в соответствии с постановлением Администрации Ребрихинского района Алтайского края «О внесении изменений в постановление Администрации Ребрихинского района Алтайского края от 05.09.2013 года № 536 «Об утверждении Методики по формированию системы оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений), реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования»».

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края, подведомственного Комитету по образованию Администрации Ребрихинского района Алтайского края.

1.3. Размер заработной платы работников МКОУ «Ребрихинская СОШ» отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда.

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

1.5. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П).

1.6. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом директора МКОУ «Ребрихинская СОШ» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с данным Положением.

1.7. Расходы на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала составляют в фонде оплаты труда не более 30 процентов.

1.8. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

2. Формирование фонда оплаты труда МКОУ «Ребрихинская СОШ»

Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета, утвержденного законом Алтайского края о краевом бюджете на текущий год, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для общеобразовательного учреждения.

3. Оплата труда педагогических работников МКОУ «Ребрихинская СОШ»

3.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно *приложению 1* настоящего Положения.

3.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.1.3. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- средней наполняемости классов;
- специфики работы.

3.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определяется настоящим Положением.

3.1.5. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3.

3.1.6. При средней наполняемости классов свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 14) \times 0,009$, где:

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$N_{\text{ср}}$ – средняя наполняемость устанавливается приказом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 20 сентября текущего учебного года.

3.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с *приложением 2* к настоящему Положению.

3.1.8. Применение повышений, указанных в пункте 3.1.3. осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

3.2. Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом) в соответствии с *приложением 3* настоящего Положения;

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

персонифицированная доплата.

3.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер указанных выплат производится по результатам оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

3.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются в соответствии с *приложением 3* настоящего Положения.

Размеры выплат могут устанавливаться в абсолютных величинах и в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплата за классное руководство сохраняется в размере, установленном до изменения системы оплаты труда, в зависимости от наполняемости класса.

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации

психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

3.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам.

3.2.5. Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.6. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

- если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;

- если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

3.2.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда в соответствующем финансовом году.

3.2.8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются Положением об оценке результативности и качества работы педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3.1. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего

профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, в течение первых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

3.3.1. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с Положением об оценке результативности и качества работы педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ».

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.3.2. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

3.3.3. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

3.3.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

3.3.5. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и

среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- первый год – не менее 30 процентов;
- второй год – не менее 20 процентов;
- третий год – не менее 10 процентов.

3.3.6. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается в следующих размерах:

- первый год – не менее 30 процентов;
- второй год – не менее 30 процентов;
- третий год – не менее 30 процентов.

3.3.7. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа директора МКОУ «Ребрихинская СОШ» за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Оплата труда руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ» (директор, заместители директора, руководители структурных подразделений)

4.1. Заработная плата директора МКОУ «Ребрихинская СОШ» устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию Администрации Ребрихинского района Алтайского края, утвержденным постановлением Администрации Ребрихинского района Алтайского края от 28.09.2017г. № 663.

4.2. Должностной оклад заместителя директора общеобразовательного учреждения устанавливается на 20-40 процентов ниже минимального размера должностного оклада директора в соответствии с группой по оплате труда.

Должностной оклад заведующего структурным подразделением общеобразовательного учреждения устанавливаются на 30-50 процентов ниже минимального размера должностного оклада директора в соответствии с группой по оплате труда.

К должностному окладу заместителя директора, заведующего структурным подразделением устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности.

В должностной оклад заместителя директора общеобразовательного учреждения, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

4.3. Для заместителей директора, заведующих структурными подразделениями устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы (год).

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление

образовательных услуг заместителя директора, заведующего структурным подразделением устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с действующим Положением об оценке результативности и качества работы педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ».

Премияльные выплаты по итогам работы (год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда.

Заместителям директора общеобразовательного учреждения, заведующим структурным подразделением также устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетных званий, отраслевых наград.

Выплата за выслугу лет в руководящей должности учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

свыше 15 лет - 15 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

выплата за наличие почетного звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

выплата за наличие отраслевой награды (нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "За развитие научно-исследовательской работы студентов" или значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР") - 5 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности).

Ежемесячные стимулирующие выплаты заместителям директора, заведующим структурным подразделением, имеющим ученую степень, устанавливаются в следующих размерах:

кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

доктора наук - 20 процентов от должностного оклада (учитывая повышающие коэффициент 1,25 за работу в сельской местности);

для занимающих должности, по которым наличие соответствующей ученой степени предусмотрено квалификационными характеристиками, имеющих ученую степень кандидата наук, - 3000 рублей, доктора наук - 7000 рублей.

Заместителям директора, заведующим структурным подразделением устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в виде:

выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности – до 15 процентов от должностного оклада (учитывая повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности).

4.4. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с

выборным органом первичной профсоюзной организации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

4.5. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливаются Положением об оценке результативности и качества профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ».

4.6. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год

5. Заключительные положения

5.1. Оплата труда педагогических работников (воспитатель, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, старший вожатый, педагог-организатор) осуществляется на основе размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденных Комитетом по образованию Администрации Ребрихинского района Алтайского края.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в соответствии с Положением об оценке результативности и качества профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ».

5.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда, часть сэкономленных средств направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Размеры
минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной
компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции*)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	6734
Второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6734
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7010
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7010

*Согласно п.11 ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Коэффициенты
специфики работы, применяемые при расчете окладов
педагогических работников

N п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1.	Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности**	1,25
2.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
3.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
4.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

** Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в *приложении 4* к настоящему Положению.

Виды выплат компенсационного характера
педагогическим работникам

<i>№</i>	<i>Направление(виды выплат)</i>	<i>Размер выплат</i>
1.	Заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами: 1. площадью 48 м ² без оргтехники/ с оргтехникой 2. площадью 24 м ² без оргтехники/ с оргтехникой 3. площадью 12 м ² 4. тренажерным залом 5. мастерской 6. спортивным залом 7. специальными кабинетами (физика, химия, биология, информатика)	700/1000 руб. 350/500 руб. 200 руб. 500 руб. 1000 руб. 1000 руб. 2000 руб.
2.	Выполнение обязанностей диспетчера образовательного процесса	5000 руб.
3.	Выполнение функций классного руководителя	600 руб. + расчет согласно кол-ву учащихся по формуле $S = 1000/14 \times N$ (N-кол-во учащихся в классе)
4.	Проверка тетрадей (без учёта часов за внеурочную деятельность): 1. по русскому языку, литературе, математике и в начальных классах 3. по химии, физике, иностранному языку, информатике, биологии 4. по истории, обществознанию, праву, географии 5. по ОБЖ, технологии, ИЗО, музыке, ОРКСЭ, ОДНКНР	1500 руб. (за ставку) 1000 руб. (за ставку) 500 руб. (за ставку) 300 руб. (за ставку)
5.	Организация и проведение индивидуально-групповых занятий (осуществление педагогического сопровождения обучающихся, имеющих трудности в обучении, работа с мотивированными обучающимися, консультации по подготовке к ГИА)	из расчёта 1ч в неделю – 500 руб. в месяц
6.	Организация и ведение предпрофильной подготовки в 9 классах	из расчёта 1ч в неделю – 500 руб. в месяц
7.	Руководство школьным МО	400 руб. + 25 руб. за человека
8.	Осуществление профилактического обслуживания и проверка технического состояния орг. техники (при отсутствии должности инженера)	1000 руб.
10	Музыкальное оформление школьных внеклассных мероприятий	1500 руб.
11	Внедрение и активное использование средств информационно-коммуникативной культуры в образовательный процесс и деятельность работников	1000 руб.

12	Ведение протоколов: 1. экспертно-методической комиссии 2. Совета школы 3. педагогических советов	200 руб. 200 руб. 500 руб.
13	Организация работы учащихся на пришкольном участке по адресу ул. Ленина, 130	1000 руб.
14	Организация работы учащихся на пришкольном участке по адресу ул. Д. Бедного, 7	750 руб.
15	Организация летней оздоровительной площадки	1000 руб.
16	Ведение школьной документации по питанию учащихся	1000 руб.
17	Организация и ведение профориентационной работы в 10-11 классах	500 руб.
18	Организация работы с допризывной молодёжью	320 руб.
19	Руководство спортклубом	500 руб.
20	За ведение и организацию работы ППМС сопровождения обучающихся	5000 руб.
21	Мониторинг ШСОКО	3000 руб.
22	Ремонт и настройка музыкальных инструментов	500 руб.
23	Подготовка оборудования к проведению лабораторных и практических работ по физике, химии	за класс-комплект по физике – 200 руб., по химии – 150 руб.
24	Иные формы работы с учащимися (руководство музеем, организация кадетского движения и другая внеклассная работа)	из расчёта 1ч в неделю – 320 руб. в месяц
25	Заведование школьным архивом	2000 руб.
26	Озеленение школы	500 руб.

Перечень
должностей специалистов, которым устанавливается
повышающий коэффициент за работу в сельской местности

Библиотекарь (включая старшего);
бухгалтер;
воспитатель (включая старшего);
документовед;
заместитель главного бухгалтера;
инженер-программист (программист);
инженер-электроник (электроник);
инженер-энергетик (энергетик);
инспектор по кадрам;
инструктор-методист (включая старшего);
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре;
концертмейстер;
лаборант (включая старшего);
мастер производственного обучения;
методист (включая старшего);
механик;
музыкальный руководитель;
педагог-библиотекарь;
педагог дополнительного образования (включая старшего);
педагог-организатор;
педагог-психолог;
переводчик-дактилолог;
преподаватель;
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности);
руководитель физического воспитания;
социальный педагог;
специалист по кадрам;
специалист по охране труда;
старший вожатый;
техник;
тренер-преподаватель (включая старшего);
тьютор;
учитель;
учитель-дефектолог, учитель-логопед;
экономист;
юрисконсульт.

Принято на педагогическом
совете, протокол № 33
от 26.11.2019 г.

Утверждено приказом
№ 278 от 26.11.2019 г.

**Положение
об оценке качества и результативности профессиональной
деятельности учителей МКОУ «Ребрихинская СОШ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МКОУ «Ребрихинская СОШ» (далее – «Положение») разработано на основе следующих нормативных документов:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год и последующий период, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12;

Положения об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края, утвержденного приказом от 28.06.2019 г. № 183.

1.2. Положение включает в себя:

порядок проведения оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителей МКОУ «Ребрихинская СОШ»;

показатели оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителей;

порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей.

1.3. Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей принимается на педагогическом совете и утверждается приказом директора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников, реализуется в пределах отпущенных финансовых средств на текущий период.

2. Порядок проведения оценки качества и результативности
профессиональной деятельности учителей

2.1. Основанием для стимулирования учителей за качество труда являются показатели их профессиональной деятельности.

2.2. Распределением стимулирующих выплат за качество и результативность профессиональной деятельности учителей занимается экспертно-методическая комиссия (далее – «комиссия»), в состав которой входит представитель первичной профсоюзной организации.

2.3. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзной организации в количестве не менее 3 человек путем открытого голосования на педагогическом совете. Из членов комиссии избирается председатель и ответственный секретарь.

2.4. Состав комиссии утверждается приказом директора школы.

2.5. В состав комиссии на правах совещательного голоса может входить представитель администрации.

2.6. Комиссия рассматривает показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников не реже 1 раза в год. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.7. На основании решения комиссии директор школы издает приказ об утверждении стимулирующих выплат за качество и результативность профессиональной деятельности учителей.

2.8. Основанием для рассмотрения результатов показателей качества и результативности профессиональной деятельности учителя для установления стимулирующей выплаты является предоставление им в комиссию портфолио до начала её заседания.

2.9. Учитель, претендующий на установление стимулирующей выплаты, осуществляет самооценку профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями и представляет в комиссию оценочный лист с приложением подтверждающих документов. По завершении работы документы возвращаются учителю.

2.10. Основными принципами оценки достижений учителя являются:

единая процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.11. Результаты оценки оформляются комиссией в оценочном листе учителя за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель качества и результативности профессиональной деятельности учителя и сопровождаются (при необходимости) комментарием.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись учителю и передается в администрацию образовательной организации.

2.12. Размер стимулирующей выплаты за качество и результативность профессиональной деятельности конкретному учителю определяется, исходя из количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности учителя за отчетный период и стоимости одного балла, исчисленной путем деления выделенной на указанные цели части фонда заработной платы на общее количество баллов, полученное всеми учителями.

2.13. Решение комиссии по установлению стимулирующих выплат оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией образовательной организации.

3. Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителя

3.1. Настоящим примерным положением утверждается минимальный обязательный набор критериев оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителя (приложение).

3.2. Для обеспечения стимулирования роста профессионального уровня учителей каждая образовательная организация самостоятельно разрабатывает и утверждает собственное положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителя, включив в него дополнительно показатели, необходимые для решения задач, стоящих перед образовательной организацией по повышению качества образовательной деятельности.

3.3. Форма оценочного листа качества и результативности профессиональной деятельности учителя разрабатывается и утверждается образовательной организацией самостоятельно.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителя

4.1. В случае несогласия учителя с оценкой качества и результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией, он вправе в трехдневной срок с момента ознакомления, подать в конфликтную комиссию образовательной организации апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии и учитель, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

Оценка, данная конфликтной комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается протоколом её заседания.

5. Единовременные стимулирующие выплаты

5.1. Единовременные стимулирующие выплаты педагогическим и руководящим работникам МКОУ «Ребрихинская СОШ» производятся в случае образования экономии фонда оплаты труда и могут выплачиваться:

- к профессиональному празднику;
- за результативное участие в профессиональных конкурсах, если данными конкурсами не предусмотрены денежные выплаты;
- за подготовку призеров районных, краевых, всероссийских конкурсов, выплаты за которые не производились в соответствии с критериями оценки качества и результативности;
- за активное участие в школьных, районных, краевых мероприятиях, семинарах (повышение имиджа школы);
- за разовые поручения, требующие выполнения большого объема работы в кратчайшие сроки с хорошим результатом;
- за результативность работы в качестве классного руководителя;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- за прочие показатели высокой результативности труда работников.

5.2. Единовременные стимулирующие выплаты педагогическим работникам МКОУ «Ребрихинская СОШ» осуществляются по согласованию с профсоюзным комитетом и на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер этих выплат.

Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителя

Критерий	Показатель	Индикатор
1. Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений обучающихся		
Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде по учебному предмету	Наличие обучающихся, участвовавших во Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде по учебному предмету	Количество обучающихся, участвовавших в предметной олимпиаде по уровням: районная 10б краевая 20б федеральная 50б международная 70б
	Наличие обучающихся, занявших призовые места на Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде по учебному предмету	Количество победителей предметной олимпиады по уровням: районная (3, 2, 1 место) 6, 8, 10 б. краевая (3, 2, 1 место) 10, 15, 20 б. федеральная (3, 2, 1 м.) 30, 40, 50 б. международная (3, 2, 1 м.) 60, 80, 100 б.
Достижения обучающихся в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету	Наличие обучающихся, участвовавших в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету	Количество обучающихся, участвовавших в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по уровням: районная 4 б краевая 8 б федеральная 10 б международная 15 б
	Наличие обучающихся, занявших призовые места в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету	Количество победителей очных олимпиад, научно-практических конференций по уровням: районная (3, 2, 1 место) 5, 6, 7 б. краевая (3, 2, 1 место) 10, 12, 14 б. федеральная (3, 2, 1 м.) 15, 17, 20 б. международная (3, 2, 1 м.) 25, 30, 40 б.

Достижения обучающихся в заочных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету	Наличие обучающихся, занявших призовые места в заочных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету	Количество победителей, лауреатов, дипломантов заочных олимпиад, научно-практических конференций по предмету: 0,5 б. за каждого обучающегося, но не более 10 б.
2. Результативность деятельности учителя по формированию метапредметных достижений обучающихся		
Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спартакиадах и т.д. (предметные, творческие, спортивные команды, профильные отряды)	Наличие конкурсов, смотров, спартакиад и т.д., в которых приняли участие обучающиеся/команды	Количество очных конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. районного, краевого, федерального и международного уровней: 0,1 б. за каждое мероприятие
	Наличие обучающихся/команд, занявших призовые места в конкурсах, смотрах, спартакиадах и т.д.	Количество победителей конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. по уровням: районный (3, 2, 1 место) 3, 4, 5 б. краевой (3, 2, 1 место) 8, 9, 10 б. федеральный (3, 2, 1 м.) 12, 13, 14 б. международный (3, 2, 1 м.) 15, 20, 25 б.
Безопасность образовательного пространства	Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках (учителя-предметники) - 1 б.
3. Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства		
Качество инновационной и научно-методической деятельности учителя	Участие в очных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической деятельности учителя по предмету	Количество очных семинаров, мастер-классов, конференций, конкурсов по уровням: районный 2 б краевой 4 б федеральный 8 б международный 10 б
	Результативность участия в очных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической деятельности учителя по предмету	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера очного мероприятия по уровням: районный (3, 2, 1 место) 5, 6, 7 б. краевой (3, 2, 1 место) 10, 12, 14 б. федеральный (3, 2, 1 м.) 15, 17, 20 б. международный (3, 2, 1 м.) 25, 30, 40 б.
	Участие в реализации инновационных мероприятий, в том числе в рамках национального проекта «Образование»	Наличие нормативных документов, подтверждающих участие педагога в реализации инновационных мероприятий (ресурсный центр, базовая, стажерская площадка, пилотный проект, инновационная

		площадка, модульная школа и др.) - 15 б
Результативность презентации инновационной и научно-методической деятельности учителя	Наличие опубликованных материалов по теме инновационной и научно-методической деятельности учителя	Публикации в печатных изданиях - 5 б. за каждую публикацию
	Наличие регулярно обновляемого личного профессионального сайта либо портфолио (ссылка на сайт)	Сайт успешно функционирует, регулярно обновляется, на нём опубликована вся необходимая информация, является средством обучения – 5б; Сайт успешно функционирует, регулярно обновляется, на нём опубликована вся необходимая информация, – 3б; Сайт обновляется реже, чем 1раз в месяц – 1б; Сайт не обновляется – 0б
Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество), в том числе в сетевой форме	Наличие отчета по плану наставничества, положительных отзывов молодых специалистов - 7 б. за сопровождение каждого молодого педагога
	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования по результатам добровольной независимой оценки профессиональной квалификации - 10 б.
4. Формирование позитивного имиджа общеобразовательной организации		
Уровень коммуникативной культуры при общении с участниками образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность учителя	Отсутствие обоснованных жалоб за отчетный период - 3 б.
Осуществление взаимодействия со средствами массовой информации, социальными сетями по созданию позитивного имиджа общеобразовательной организации	Наличие положительных публикаций о деятельности общеобразовательной Организации в средствах массовой информации, социальных сетях	Количество положительных публикаций, телевизионных сюжетов, инициированных учителем, о деятельности общеобразовательной организации: в средствах массовой информации - 3 б. за каждую; социальных сетях - 0,2 б. за каждую

Эффективная работа учителя по обеспечению качества образовательного процесса через использование учебного кабинета, сайта школы	Наличие условий, обеспечивающих качество образовательного процесса	Наличие протокола профсоюзного комитета: отличные условия – 5б хорошие условия – 4б Наполнение сайта – 0,25б за статью
---	--	---

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

Приказ

05.10.2020г.

с. Ребриха

№ 248

О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников МКОУ
«Ребрихинская СОШ»

На основании решения педагогического совета МКОУ «Ребрихинская СОШ» от
05.10.2020г. протокол № 48,

приказываю:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края, утвержденное приказом № 183 от 28.06.2019г., в части выплат компенсационного характера (приложение 1).

2. Разместить данное Положение на сайте школы.

Директор школы



Н.Н. Шрейдер

Виды выплат компенсационного характера
педагогическим работникам

<i>№</i>	<i>Направление(виды выплат)</i>	<i>Размер выплат</i>
1.	Заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами: 1. площадью 48 м ² без оргтехники/ с оргтехникой 2. площадью 24 м ² без оргтехники/ с оргтехникой 3. площадью 12 м ² 4. мастерской 5. спортивным залом 6. специальными кабинетами (физика, химия, биология, информатика)	600 руб. 300 руб. 100 руб. 800 руб. 800 руб. 1600 руб.
2.	Выполнение обязанностей администратора АИС	5000 руб.
3.	Выполнение функций классного руководителя	расчет согласно кол-ву учащихся по формуле $S = 1000/14 \times N$ (N-кол-во учащихся в классе) <i>Сумму округлять до целого числа (в пользу педагога)</i>
4.	Проверка тетрадей (без учёта часов за внеурочную деятельность): 1. по русскому языку, литературе, математике и в начальных классах 3. по химии, физике, иностранному языку, информатике, биологии 4. по истории, обществознанию, праву, географии 5. по ОБЖ, технологии, ИЗО, музыке, ОРКСЭ, ОДНКНР	1500 руб. (за ставку) 1000 руб. (за ставку) 500 руб. (за ставку) 300 руб. (за ставку) <i>Сумму округлять до целого числа (в пользу педагога)</i>
5.	Руководство школьным МО	335 руб.
6.	Осуществление профилактического обслуживания и проверка технического состояния орг. техники (при отсутствии должности инженера)	1000 руб.
7	Музыкальное оформление мероприятий	300 руб.
8	Ведение протоколов: 1. педагогических советов (секретарь)	500 руб.
9	Заведование пришкольным участком	500 руб.
10	Организация летней оздоровительной кампании	300 руб.

11	Ведение школьной документации по питанию учащихся	1000 руб.
12	Ведение и организация работы ППк и ППМС сопровождения обучающихся	3000 руб.
13	Организация социально-педагогического мониторинга	2000 руб.
14	За работу диспетчера образовательного процесса	2000 руб.
15	За организацию пункта проведения ГИА на базе школы	1000 руб.
16	Ремонт и настройка музыкальных инструментов	200 руб.
17	Подготовка оборудования к проведению лабораторных и практических работ по физике, химии	за класс-комплект по физике – 200 руб., по химии – 150 руб.
18	Заведование школьным архивом	700 руб.
19	Руководство районной и школьной школы молодого учителя	2000 руб.
20	Организация и сопровождение работы школьной цифровой платформы	400 руб.
21	За техническое обслуживание пункта проведения ГИА на базе школы	500 руб.
22	За ведение и техническое обслуживание сайта	1000 руб.
23	Оперативное обновление показателей АИС	1000 руб.
24	Сопровождение детей на школьном автобусе	1000-3000 руб.
25	Работа по внутреннему озеленению школы	100 руб.
26	Организация работы школьного лесничества	200 руб.
27	Ответственный за ППБ	500 руб.
28	Оформительская работа	190 руб.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

Приказ

14.12.2020г.

с. Ребриха

№ 309

О внесении изменений в Положение
об оплате труда работников МКОУ
«Ребрихинская СОШ»

На основании решения педагогического совета от 11.12.2020 года № 49

приказываю:

1. Внести следующие изменения в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края, утвержденного приказом № 183 от 28.06.2019г.: изложить пункт 3 подпункт 3.3 Положения, в следующей редакции:

3.3. Виды выплат стимулирующего характера учителям, порядок и условия их назначения определяются Положением об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МКОУ «Ребрихинская СОШ», утвержденного приказом № 278 от 26.11.2019 года, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Виды выплат стимулирующего характера иным педагогическим работникам и заместителям директора, порядок и условия их назначения определяются Положением об оценке результативности и качества работы педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ», утвержденного приказом № 297 от 14.11.2017 года, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

При переходе работника (учителя, иного педагогического работника, заместителя директора) на другую должность внутри учреждения за ним сохраняется размер стимулирующих выплат в полном объеме по предыдущей должности до очередного заседания экспертно-методической комиссии. В случае, если переход на другую должность совпадает с началом нового учебного года, стимулирующие выплаты работнику начисляются по критериям предыдущей должности за период, предшествующий началу нового учебного года.

2. Данные изменения вступают в силу с 15.12.2020 года.

3. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

И.о. директора школы



Н.А. Ульянова

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

Приказ

14.12.2020г.

с. Ребриха

№ 310

Об утверждении Положения
о выплатах компенсационного
характера педагогическим
работникам МКОУ «Ребрихи-
нская СОШ»

На основании решения педагогического совета от 14.12.2020г. № 49

приказываю:

1. Утвердить Положение о выплатах компенсационного характера педагогическим работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (приложение).
2. При расчете заработной платы с 15.12.2020 года руководствоваться данным положением. Период с 15.12.2020 по 31.08.2021г.
3. Разместить данное Положение на сайте школы.

И.о. директора школы



Н.А. Ульянова

Согласовано
с профсоюзным комитетом
МКОУ «Ребрихинская СОШ»
протокол № 12 от 14.12.2020г.

Приложение
к приказу № 310
от 14.12.2020г.

Положение
о выплатах компенсационного характера
работникам МКОУ «Ребрихинская СОШ»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение об установлении выплат компенсационного характера работникам МКОУ «Ребрихинская СОШ» (далее - Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности педагогических работников МКОУ «Ребрихинская СОШ» (в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации).
- 1.2. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Ребрихинского района Алтайского края от 06.06.2019г. № 291 «О внесении изменений в постановление Администрации Ребрихинского района Алтайского края от 05.09.2013 года № 536 «Об утверждении Методики по формированию системы оплаты труда работников образовательных организаций (учреждений), реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования»», решения педагогического совета МКОУ «Ребрихинская СОШ» от 11.12.2020г. № 49.
- 1.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в обязательном порядке включаются в трудовые договоры работников.

2. Виды выплат компенсационного характера

- 2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным положением в соответствии с действующим федеральным и региональным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления.
- 2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников.
- 2.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда в соответствующем финансовом году.
- 2.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Виды выплат компенсационного характера

педагогическим работникам

<i>№</i>	<i>Направление(виды выплат)</i>	<i>Размер выплат</i>
1.	Заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами: 1. площадью 48 м ² без оргтехники/ с оргтехникой 2. площадью 24 м ² без оргтехники/ с оргтехникой 3. площадью 12 м ² 4. мастерской 5. спортивным залом 6. специальными кабинетами (физика, химия, биология, информатика)	600 руб. 300 руб. 100 руб. 800 руб. 800 руб. 1600 руб.
2.	Выполнение обязанностей администратора АИС	5000 руб.
3.	Выполнение функций классного руководителя	расчет согласно кол-ву учащихся по формуле $S = 1000/14 \times N$ (N-кол-во учащихся в классе) <i>Сумму округлять до целого числа (в пользу педагога)</i>
4.	Проверка тетрадей (без учёта часов за внеурочную деятельность): 1. по русскому языку, литературе, математике и в начальных классах 3. по химии, физике, иностранному языку, информатике, биологии 4. по истории, обществознанию, праву, географии 5. по ОБЖ, технологии, ИЗО, музыке, ОРКСЭ, ОДНКНР	1500 руб. (за ставку) 1000 руб. (за ставку) 500 руб. (за ставку) 300 руб. (за ставку) <i>Сумму округлять до целого числа (в пользу педагога)</i>
5.	Руководство школьным МО	335 руб.
6.	Осуществление профилактического обслуживания и проверка технического состояния орг. техники (при отсутствии должности инженера)	1000 руб.
7	Музыкальное оформление мероприятий	300 руб.
8	Ведение протоколов: 1. педагогических советов (секретарь)	500 руб.
9	Заведование пришкольным участком	500 руб.
10	Организация летней оздоровительной кампании	300 руб.
11	Ведение школьной документации по питанию учащихся	1000 руб.
12	Ведение и организация работы ППк и ППМС сопровождения обучающихся	3000 руб.
13	Организация социально-педагогического мониторинга	2000 руб.
14	За работу диспетчера образовательного процесса	2000 руб.
15	За организацию пункта проведения ГИА на базе школы	1000 руб.
16	Ремонт и настройка музыкальных инструментов	200 руб.
17	Подготовка оборудования к проведению лабораторных и	за класс-комплект по

	практических работ по физике, химии	физике – 200 руб., по химии – 150 руб.
18	Заведование школьным архивом	700 руб.
19	Руководство районной и школьной школы молодого учителя	2000 руб.
20	Организация и сопровождение работы школьной цифровой платформы	400 руб.
21	За техническое обслуживание пункта проведения ГИА на базе школы	500 руб.
22	За ведение и техническое обслуживание сайта	1000 руб.
23	Оперативное обновление показателей АИС	1000 руб.
24	Сопровождение детей на школьном автобусе	1000-3000 руб.
25	Работа по внутреннему озеленению школы	100 руб.
26	Организация работы школьного лесничества	200 руб.
27	Ответственный за ППБ	500 руб.
28	Оформительская работа	190 руб.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

Приказ

30.12.2020г.

с. Ребриха

№ 334

О внесении изменений в Положение
об оценке качества и результативности
профессиональной деятельности учителей
МКОУ «Ребрихинская СОШ»

На основании решения педагогического совета от 29.12.2020 года № 50

приказываю:

1. Внести следующие изменения в Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МКОУ «Ребрихинская СОШ», утвержденного приказом № 278 от 26.11.2019 года: изложить пункт 2 подпункт 2.6 Положения в следующей редакции:

Комиссия рассматривает показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников не реже 1 раза в квартал. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2. Внести следующие изменения в Положение об оценке результативности и качества работы педагогических и руководящих работников МКОУ «Ребрихинская СОШ», утвержденного приказом № 297 от 14.11.2017 года: изложить пункт 1 подпункт 1.2 Положения в следующей редакции:

Стимулирующие выплаты иным педагогическим работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются по итогам работы за квартал и включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда на основе разработанных критериев и определением стоимости каждого балла.

Стимулирующие выплаты заместителям директора общеобразовательного учреждения устанавливаются по итогам работы за квартал и включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда на основе разработанных показателей и определением стоимости каждого показателя.

3. Данные изменения вступают в силу с 01.01.2021 года.

4. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Директор школы



Н.Н. Шрейдер

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

Приказ

08.10.2021

с. Ребриха

№ 294

Об утверждении тарификации педагогических и руководящих работников с 01.10.2021г. по 31.08.2022г.

В целях повышения уровня оплаты труда педагогических работников и на основании постановления Администрации Ребрихинского района от 08.10.2021 года № 614 «О внесении изменений в постановление Администрации Ребрихинского района Алтайского края от 05.09.2013 года № 536»,

приказываю:

1. Утвердить размеры минимальных окладов педагогических работников (с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции) согласно приложению.
2. Утвердить с 01.10.2021г. по 31.08.2022г. тарификацию педагогических работников МКОУ «Ребрихинская СОШ» (приложение 1).
3. Утвердить с 01.10.2021г. по 31.08.2022г. тарификацию заместителей директора МКОУ «Ребрихинская СОШ» (приложение 2).
4. Централизованной бухгалтерии производить оплату труда педагогическим и руководящим работникам согласно данным тарификациям.
5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор школы



И.Е. Сыркин

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

Приказ

23.08.2021

с. Ребриха

№ 226

Об утверждении Положения о выплатах
компенсационного характера педагогическим
работникам МКОУ «Ребрихинская СОШ»

На основании п. 3.2.7. положения об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края, утвержденного приказом от 28.06.2019 года № 183,

приказываю:

1. Утвердить Положение о выплатах компенсационного характера работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (приложение).
2. При расчете заработной платы с 01.09.2021 года по 31.08.2022 года руководствоваться данным положением.
3. Разместить данное Положение на сайте школы.

Директор школы



И.Е. Сыркин

Положение
о выплатах компенсационного характера педагогическим работникам
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение о выплатах компенсационного характера педагогическим работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа» Ребрихинского района Алтайского края (Далее - Положение) определяет виды и размеры выплат компенсационного характера педагогическим работникам общеобразовательного учреждения из фонда оплаты труда.

1.2 Объем средств, направляемых на выплаты компенсационного характера, определяется приказом директора учреждения в пределах объема финансовых средств на текущий год.

1.3 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников. Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом).

Размеры выплат устанавливаются в абсолютных величинах (в рублях).

Педагогическим работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

№	Виды выплат	Размер выплат
1	Заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами: 1. площадью 48 м ² без оргтехники/ с оргтехникой 2. площадью 24 м ² без оргтехники/ с оргтехникой 3. площадью 12 м ² 4. мастерской 5. спортивным залом 6. специальными кабинетами (физика, химия, биология, информатика)	600 руб. 300 руб. 100 руб. 800 руб. 800 руб. 1200 руб.
2	Выполнение обязанностей диспетчера образовательного процесса	5000 руб.
3	Выполнение функций классного руководителя	расчет согласно кол-ву учащихся по формуле $S = 1000/14 \times N$ (N-кол-во учащихся в классе) Сумму округлять до целого числа (в пользу педагога)
4	Проверка тетрадей (без учета часов за внеурочную	

	деятельность): 1. по русскому языку, литературе, математике и в начальных классах 3. по химии, физике, иностранному языку, информатике, биологии 4. по истории, обществознанию, праву, географии 5. по ОБЖ, технологии, ИЗО, музыке, ОРКСЭ, ОДНКНР 6. при надомном обучении	1500 руб. (за ставку) 1000 руб. (за ставку) 500 руб. (за ставку) 300 руб. (за ставку) 60 руб. (за ученика) <i>Сумму округлять до целого числа (в пользу педагога)</i>
5	Руководство школьным МО	335 руб.
6	Осуществление профилактического обслуживания и проверка технического состояния оргтехники (при отсутствии должности инженера)	2000 руб.
7	Музыкальное оформление школьных внеклассных мероприятий	300 руб.
8	Подготовка и работа в пункте в период ГИА	2000 руб.
9	Ведение протоколов педагогического совета (секретарь)	500 руб.
10	Заведование пришкольным участком	1000 руб.
11	Организация летней оздоровительной кампании	300 руб.
12	Ведение школьной документации по питанию учащихся	1000 руб.
13	Ведение и организация работы ПП и ППМС сопровождения обучающихся	3000 руб.
14	Выполнение обязанностей заместителя директора по УВР	12000 руб.
15	Организация социально-педагогического мониторинга	2000 руб.
16	Организация работы на электронной платформе допобразования детей	2000 руб.
17	За организацию пункта проведения ГИА на базе школы	1000 руб.
18	Ремонт и настройка музыкальных инструментов	200 руб.
19	Подготовка оборудования к проведению лабораторных и практических работ по физике, химии	за класс-комплект по физике – 200 руб., по химии – 150 руб.
20	Заведование школьным архивом	700 руб.
21	Организация и сопровождение работы школьной цифровой платформы	400 руб.
22	За техническое обслуживание пункта проведения ГИА на базе школы	500 руб.
23	За ведение и обслуживание сайта	1000 руб.
24	За сопровождение детей на школьном автобусе	1000-3000 руб.
25	За работу по внутреннему озеленению школы	100 руб.
26	Ответственный за ППБ	500 руб.
27	За оформительскую работу	190 руб.

1.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры
минимальных окладов педагогических работников
(с учётом ежемесячной компенсации на обеспечение
книгоиздательской продукции¹)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	7546
Второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7546
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7855
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7855

1 Согласно п.11 ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда,
специальная обувь и другие СИЗ по отраслевым нормам

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Жилет сигнальный повышенной видимости Рукавицы комбинированные перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки	1 1 1 6 пар 6 пар 1 на 3 года 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2 года
3.	Машинист (кочегар) котельной	При работе котельной на твердом минеральном топливе: при механической загрузке: Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные при ручной загрузке: Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой Ботинки кожаные с жестким подноском Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Респиратор При работе котельной на дровах и других видах топлива: Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1 12 пар 12 пар До износа 1 1 пара 6 пар 6 пар До износа До износа 1 4 пары 4 пары
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы резиновые или перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 пара дежурные 4 пары 4 пары
5.	Оператор котельной	При работе котельной на жидком топливе: Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные При работе котельной на газе: Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Рукавицы комбинированные Респиратор	1 12 пар 12 пар До износа 1 6 пар До износа

6.	Рабочий по благоустройству; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием Респиратор На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 1 пара 4 пары 4 пары до износа 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года
7.	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Противогаз На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные	1 на 1,5 года 1 пара 6 пар 6 пар дежурные дежурный 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года
8.	Слесарь по ремонту и обслуживанию системы вентиляции и кондиционирования	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные При работе на мокрых участках работ дополнительно: Сапоги резиновые При выполнении работ по ремонту химического оборудования: Костюм суконный вместо костюма хлопчатобумажного Дополнительно: Сапоги резиновые При выполнении всех работ на открытом воздухе зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 6 пар 1 пара 1 пара 1 1 пара 1 на 2 года
9.	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные При занятости на мокрых участках работ Дополнительно: Сапоги резиновые Костюм суконный вместо х/б На наружных работах зимой Дополнительно Куртка на утепленной подкладке Брюки на утепленной прокладке	1 на 9-месяцев 12 пар 12 пар 1 пара 1 пара 1 1 на 2 года 1 на 2 года
10.	Столяр	Костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей подкладке Валенки или Сапоги кожаные утепленные	1 2 4 пары 4 пары 1 пара 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года

11.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: Костюм из смешанных тканей Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Полушубок Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 дежурный 1 на 2,5 года 1 на 2 года дежурный 1 пара на 2,5 года
12.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 6 пар 1 пара 2 пары
13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный или полукомбинезон из смешанных тканей Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные
14.	Лаборант, техник(учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) химии	При выполнении работ в химических и технологических лабораториях: Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года дежурный дежурные до износа
15.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физика	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	дежурные дежурный дежурный дежурный
16.	Мастер трудового и производственного) обучения.	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары до износа
17.	Библиотекарь.	Халат хлопчатобумажный	1
18.	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя дошкольных учреждений.	Халат хлопчатобумажный	1
19.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
20.	Посудомойка	Фартук клеёнчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
21.	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 3 пары 1 пара
22.	Водитель автобуса	Жилет сигнальный 2 класса защиты; Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механически воздействий (или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий); Перчатки трикотажные хлопчатобумажные с полимерным покрытием.	1 Дежурный 6 пар

23	Инструктор по вождению	Жилет сигнальный 2 класса защиты; Костюм хлопчатобумажный от общих производственных загрязнений и механических воздействий (или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий); Перчатки трикотажные хлопчатобумажные с полимерным покрытием.	1 дежурный 2 пары
24	Мастер производственного обучения (слесарное дело)	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Ботинки кожаные; Рукавицы комбинированные	1 1 пара до износа 12 пар
25	Грузчик, разнорабочий	Куртка брезентовая Брюки хлопчатобумажные с брезентовыми наколенниками Рукавицы брезентовые Очки защитные	1 1 12 пар до износа
26	Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм из смешанных тканей; Ботинки кожаные; Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 4 пары
27	Водитель автомобиля	Жилет сигнальный 2-класса защиты; Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий (или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий); Перчатки трикотажные хлопчатобумажные с полимерным покрытием	дежурный 1 6 пар
28	Мастер производственного обучения (токарное дело)	Костюм брезентовый (или костюм сварщика) Ботинки кожаные с жестким подноском (или сапоги резиновые с жестким подноском)	1 1 пара
29	Архивариус; архивист	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
30	Оператор копировальных и множительных машин, светокопировщик, электрофотограф	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
31	Оператор котельной	При работе в котельной, работающей на жидком топливе: Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений или костюм из смешанных тканей для защиты от общих загрязнений Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные При работе в котельной работающей на газе: - костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих загрязнений и механических воздействий - фартук резиновый с нагрудником, - рукавицы комбинированные	1 12 пар 12 пар до износа 1 2 6 пар
32	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1

33	Посудомойка	Фартук клеёнчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
----	-------------	---	-----------------------

Основание:

Требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты для работников определены приказом Минздравсоцразвития РФ № 290н от 01.06.2009 г. «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРАВИЛ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н).

Соглашение по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий	Кол-во	Стоимость работ	Сроки выполнения	Ответственные
1	Пополнение аптечки первой медицинской помощи	8 шт.	6000-00	В течение года	Фролова А.А. Калинкина Л.Г.
2	Обеспечение спецодеждой: Электрик Повар Рабочий по кухне Шеф-повар Уборщица служебных помещений Рабочий по обслуживанию Дворник	1 шт. 6 шт. 5 шт. 1 шт. 9 шт. 1 шт. 1 шт.	1320-00 4560-00 3800-00 760-00 6840-00 1404-00 864-00	В течение года	Фролова А.А. Лактионова Т.И.
3	Обеспечение средствами защиты		18750-00	В течение года	Сыркин И.Е. Фролова А.А.

Директор МКОУ «Ребрихинская СОШ»:

Председатель профкома:



И.Е. Сыркин

К.С. Фролов

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых
даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день
(извлечение из постановления Госкомитета Совета Министров СССР по
вопросам труда и заработной платы от 25.10.74 г. № 2981/П-22)

№ п/п	Наименование профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска	Продолжительность сокращенного рабочего дня
1	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твёрдом минеральном топливе: а) при загрузке топлива вручную б) при механизированной загрузке в) на жидком топливе и газе	12 6 6	
2	Истопник, занятый на топке печей дровами	6	
3	Повар, постоянно работающий у плиты	6	
4	Работник, постоянно работающий на вычислительных машинах	6	
5	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	
6	Оператор стиральных машин, занятый стиркой белья; отжимщик белья на центрифугах;	6	

СПИСОК
профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты
за тяжёлые и вредные условия труда, до 12%

№ п/п	Профессия, должность	Вид работ	% доплат	Пункт перечня
1	Учитель химии Лаборант кабинета химии	Работа с использованием химических реактивов, а также их хранение	12%	п.1.161
2	Учитель информатики	Работа за дисплеями ЭВМ	12%	п.1.164
3	Учитель трудового обучения	Заточка инструмента абразивными кругами сухим способом, работа на деревообрабатывающем станке	12%	п. 1.56
4	Шеф-повар, повар	Работа у горячих плит эл\жаровых шкафов и др. аппаратура для жарения и выпечки	12%	п.1.152
5	Машинист по стирке спецодежды и	Стирка, сушка и глажение	12%	п. 1.151
6		Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинными	12%	п.1.88
7	Грузчик	Погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную.	12%	п. 1.153
8	Повар	Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.	12%	п. 1.154.
9	Уборщица служебных помещений	Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов и их применение	12%	п. 1.159.
10		Обслуживание котельных установок, работающих на угле имазуте, канализационных колодцев и сетей.	12%	п.1.163
11		Обеспечение и проведение занятий закрытых плавательных бассейнах	12%	п. 1.179.
12		Работы на высоте 1,5 метра и более относительно поверхности земли (пола).	12%	п. 1.183.

***Примечание:** указанные пункты перечня работ с неблагоприятными условиями труда приведены из приложения 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.90 г. №579 (приказ Минобразования РСФСР от 20.10.90 г. №1051/13). Этот нормативный документ действуют в настоящее время, т.к. не противоречат российскому законодательству для установки компенсационных доплат на тех рабочих местах, где не была проведена аттестация рабочих мест или специальная оценка условий труда.*

**План оздоровительно-профилактических мероприятий работников
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ребрихинская средняя общеобразовательная школа»
Ребрихинского района Алтайского края**

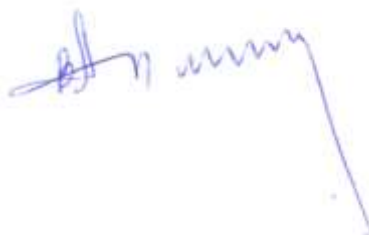
№ п/п	Мероприятия	Сроки	Категория работников	Ответственные
1	Проветривание классных комнат, проведение влажных уборок с применением дезинфицирующих средств	ежедневно	все работники	классные руководители
2	Медицинский осмотр	ежегодно (июль, август)	все работники	администрация
3	Организация работы по оздоровлению педагогического коллектива	постоянно	все работники	директор школы, профком
4	Организация работы по пропаганде здорового образа жизни среди учащихся	по плану ВР школы	учащиеся 1-11 классов	зам.директора, классные руководители
5	Оказание социальной поддержки детям и подросткам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации	постоянно	учащиеся 1-11 классов	классные руководители, соц.педагог
6	Прививки до наступления эпидемии гриппа	ежегодно октябрь-ноябрь	по желанию	администрация
7	Организация оздоровительной площадки во время всех школьных каникул	июнь, ноябрь, январь, март	учащиеся 1-11 классов	зам.директора, учителя-предметники
8	Участие в спартакиаде педагогических работников	ежегодно	работники школы	директор, профком
9	Походы выходного дня	1 раз в четверть	все работники	профком
10	Озеленение учебных кабинетов и территории школы	май-сентябрь	все работники	зам.директора, учителя биологии, соц.педагог
11	Группа здоровья (занятия в школьном спортзале)	в течение учебного года	по желанию	профком

12	Проведение бесед, деловых игр, дискуссий, защита ММ-презентаций о вреде курения, наркотических и психотропных средств	по плану воспитательной работы школы		зам.директора, социальный педагог
13	Проведение углубленного медосмотра первоклассников	август, апрель	учащиеся 1 классов	медработники ЦРБ
14	Контроль соблюдения режима дня учащимися	в течение года		классные руководители, соц.педагог
15	Разработка комплексов упражнений для детей, имеющих отклонения в состоянии здоровья	сентябрь-октябрь		учителя физкультуры
16	Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических требований на уроках, профилактики у учащихся близорукости и сколиоза, режима проветривания кабинетов на переменах	постоянно	учащиеся 1-11 классов	зам.директора, учителя-предметники
17	Обеспечение своевременного проведения профилактических прививок учащимися	постоянно	учащиеся 1-11 классов	медсестра амбулатории
18	Проведение подвижных школьных перемен	постоянно	учащиеся 1-6 классов	учителя

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников с вредными условиями труда,
которым предоставляются дополнительные дни к отпуску

1	учитель химии
2	лаборант химии
3	учитель информатики
4	кухонный рабочий
5	повар

Составил:
Специалист по ОТ



В.И. Акимкин

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников с вредными условиями труда,
которым предоставляются льготы

1	учитель химии
2	лаборант химии
3	учитель информатики
4	кухонный рабочий
5	повар

Составил:
Специалист по ОТ

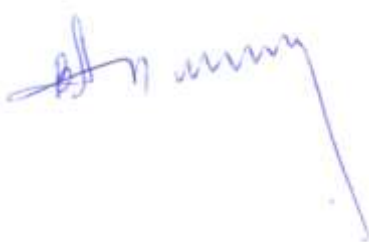


В.И. Акимкин

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым выдается
бесплатная спецодежда, обувь

1	учитель химии
2	учитель биологии
3	лаборант
4	библиотекарь
5	гардеробщик
6	уборщица служебных помещений
7	дворник
8	повар
9	кухонный рабочий
10	рабочий по комплексному ремонту здания и оборудования
11	энергетик, электрик
12	слесарь-сантехник

Составил:
Специалист по ОТ



В.И. Акимкин

