

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа имени Героя  
Советского Союза С.М.Иванова» р.п.Турки  
Турковского района Саратовской области**

**на 2023-2026 годы**

**Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей**

регистрационный номер №117/23-КД  
дата приема запроса Заявителя 08.02.2023  
дата и номер: № 17 от 30.01.2023

перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

- 1) Запрос Заявителя - 1 экз.
- 2) Справка о численности
- 3) Коллективный договор МОУ «Средняя общеобразовательная школа имен Героев Советского Союза С.М. Иванова» р.п. Турки Турковского МР СО в 3 экз.

Отметка о соответствии представленных Заявителем документов требованиям к оформлению, предусмотренным Административным регламентом предоставления министерством занятости, труда и миграции Саратовской области государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (приказ министерства занятости, труда и миграции Саратовской области от 3 августа 2012 года № 180): *соответствует.*

**Начальник отдела развития социального партнерства  
и коллективно-договорных отношений комитета по  
труду министерства труда и социальной защиты  
области**

**Н.А.Баранова**

тел. (8452) 49-10-31

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза С.М.Иванова» р.п.Турки Турковского района Саратовской области Лопаткиной Л.В. и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Белова Н.Ю.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ

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

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

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

Данный коллективный договор распространяется на филиалы школы.

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

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» р.п.Турки, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

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

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3-х лет.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

## **II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

### **2.2. Работодатель обязуется:**

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

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

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

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

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

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

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

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

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

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с

п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 30% и более работников.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года";

*пункт 2.2.21.2 исключить;*

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

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

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

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

2.2.14. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

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

2.2.16. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется

для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.2.17. 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 в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

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

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

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

2.2.20. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

2.2.21.1. Создать комиссию для определения соответствия наименования и квалификации специалистов учреждения, их должностных инструкций, трудовых договоров профессиональным стандартам. В состав комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации или его заместитель.

2.2.21.2. Работодатель создаёт для работников, не соответствующих профстандартам необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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



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

- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- лиц моложе 18 лет;
- одновременно двух работников из одной семьи;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

### **III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Начало работы с 8.00, начало занятий в 8 часов 30 минут. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителей составляет 18 часов в неделю

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

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

3.5. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работников на должности уборщик служебных помещений устанавливается режим работы в соответствии с графиком, выходным днем для них является воскресенье.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допускать дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

3.7.3. Выполнение дополнительной работы за отгулы:

- сбор информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона-2 дня;

- участие в рейдах по семьям-1 день.

Конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчёты об их выполнении являются

рабочим инструментарием учителя, и не являются материалом для отчетов перед администрацией.

3.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (Приложение № 3).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

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

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

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

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

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

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

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. За второй и последующий годы работы – в летний период в соответствии с графиком отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

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

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

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

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

- за работу с вредными условиями труда повару – 7 дней;
- за ненормированный рабочий день зам директора по УВР, по АХР- 6 дней;
- секретарь – машинистка - 6 дней.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

3.16.1. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка.

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

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

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

3.17. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- на рождение ребенка – 1 день;

- бракосочетание детей – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- за участие в работе районного методического объединения-2 дня;
- за участие в работе школьного методического объединения – 1 день;
- за руководство школьным методическим объединением- 4 дня;
- за проведение полного ремонта класса-2 дня, частичного-1 день;
- учителям, проводящим консультации- 5 дней.

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

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

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

3.20. В соответствии со статьей 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются четыре **дополнительных** оплачиваемых выходных дня в месяц. Эти дни также могут быть использованы одним из родителей либо разделены между ними по их усмотрению.

3.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

-осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

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

### **Стороны договорились:**

#### **4.1. Оплата труда в МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п.Турки**

(наименование организации)

осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №4 к настоящему коллективному договору.

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

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

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

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

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

4.6.Фонд стимулирования распределяется между педагогическими работниками, осуществляющим учебный процесс и остальными работниками организации соответственно: 70% и 30%.

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

а) оклада, зависящего от:

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

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу

в

ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда;

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

а) предметы по программам углубленного изучения - до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Виноградова и др.) - до 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - до 1,03;

д) право, экономика, технология - до 1,0;

е) физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, основы безопасности жизнедеятельности, окружающим миром - (1,0).

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

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

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

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем организации. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с Управляющим Советом на основании представления руководителя образовательной организации и по согласованию с профсоюзным комитетом.

**Руководитель обязуется:**



4.11. Принимать меры к своевременной выплате заработной платы работникам образовательных организаций. Работники образовательных организаций, финансируемых из областного бюджета, получают заработную плату 10 и 25 .

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

4.12. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается организациями, финансируемыми из областного бюджета, - за счет средств областного бюджета в соответствии со ст.133 п.2 ТК РФ.

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

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

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

4.16. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

- за работу в сверхурочное время по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством. Оплата труда при этом производится как во время простоя по вине работодателя.

4.19.1. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель по требованию работника обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской

Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

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

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

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

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

4.22. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.23. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.24. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, основного государственного экзамена выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, основного государственного экзамена.

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

Вознаграждение учителям, ведущим предмет, за выполнение функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

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

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

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

4.29. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда ( Приложение №6).

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

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

4.32. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.**

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

5.2.4.своевременно и полностью перечислять средства в ИФНС для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

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

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

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования

независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

5.2.7. В установленные на 01.01.2014 года оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

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

5.4. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании» от 20.04.2005г. на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или вуза.

Молодым специалистам - педагогам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

5.5. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавку к должностному окладу за почетные звания «Заслуженный учитель РФ» - в размере 1601 руб., награжденным значком "Отличник народного просвещения», нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в размере 901 рубль.

5.6. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.8. Установить согласно Соглашению между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2013-2015 гг. от 19.12.2012 г. раздел «Поддержка семьи, материнства и детства»:

- оплату путевок в детские оздоровительные лагеря;
- предоставление оплачиваемого дня отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы;
- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста;

5.9. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности

труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать план мероприятий, направленный на улучшение условий охраны труда.(Приложение №7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

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

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

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

6.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №8).

6.1.8. Обеспечивать приобретение, сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

6.1.10. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

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

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

6.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

6.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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



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

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

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

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

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

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

7.2.2. содействия их занятости;

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

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

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

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

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

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

### 7.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

7.3.6. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 1б.(ст.377 ТК РФ).

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

7.3.8. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

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

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

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

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

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

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

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

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

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

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

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

8.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, СОУТ, охране труда и других.

8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников организации. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

8.14. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

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

8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

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

8.18. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

8.19. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.

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

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

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

8.23. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

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

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

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

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

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

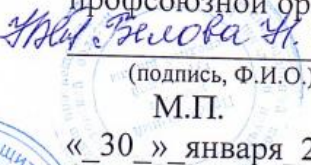
9.8. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть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

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации « 30 » января 2023г.

От работодателя:  
Директор

  
Александр Лопаткин А.В.  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П. Турки  
« 30 » января 2023г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Юлия Белова Н.Ю.  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.  
« 30 » января 2023г.

  
№ 117/23-РД  
от 08.01.2023  
№ 5  
И.В. Андреева

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Кодекс профессиональной этики педагога.
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
4. Положение об оплате труда работников
5. Положение о премировании
6. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.
7. План мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда
8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

**Приложение №1  
к коллективному договору**

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ  
РАБОТНИКОВ МОУ СОШ Р.П. ТУРКИ ТУРКОВСКОГО РАЙОНА  
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**1. Общие положения**

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

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

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

1.4. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в организациях на видных местах.

**2. Основные права и обязанности работодателя:**

Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

принимать локальные нормативные акты;

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

Работодатель обязан:

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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



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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

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

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

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

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

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

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

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

### **3. Основные права и обязанности работника образовательной организации.**

Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных, муниципальных организаций и организаций РФ;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных учредителем и (или) Уставом образовательной организации;

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании в РФ», Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития №761-н от 26.08.2010 года;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### **4. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

##### **4.1. Порядок приема на работу:**

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

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц;

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

- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации ( ст.213 ТК РФ, Закон «Об образовании»);

- справку уголовного характера об отсутствии судимости.

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

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

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

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

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

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательной организации обязана вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой

организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу согласно Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей от 16 апреля 2003г. №225.

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

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

Трудовые книжки руководителей образовательных организаций хранятся в органах управления образованием.

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

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

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

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

4.2. Перевод на другую работу.

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

4.2.2. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.(п.5ч.1 ст.77 ТК РФ).

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

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

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

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

4.3. Прекращение трудового договора.

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

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

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

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

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

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

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

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

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

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

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

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

5.1.2. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Закон «Об образовании в РФ»), ст.333 Трудового кодекса РФ.

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

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно п.66 Типового положения об образовательной организации соответствующего типа и вида, на которые распространяются настоящие Примерные правила, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной общеобразовательной организации.

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

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

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

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации;

- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп)

В случае уменьшения аудиторной нагрузки учителей общеобразовательных организаций в течение учебного года по не зависящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, при сохранении сети образовательных организаций, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают, и за ними сохраняется до конца учебного года размер заработной платы в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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».

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

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

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

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

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

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

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

5.1.11. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается



приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Мотивированное мнение должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

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

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

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

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

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

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

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

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

5.3.1. Продолжительность урока 40 и 35 минут установлена только для обучающихся 1 класса в 1 и 2 четверти, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

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

В графике указываются часы работы и перерывов для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

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

5.3.4. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

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

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

5.3.6. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

5.4.2. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часов.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательной организации к педагогической и организационной работе в

пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.5.2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести

ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

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

## **6. Поощрения за успехи в работе**

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию

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

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

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

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

## **7. Трудовая дисциплина**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **8. Техника безопасности и производственная санитария**

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

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

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

Приложение №2  
к коллективному договору

## **Кодекс профессиональной этики педагога**

### **Глава I. Общие положения**

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

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

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

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

4. Кодекс распространяется на всех педагогов образовательной организации.

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

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

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

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

## **Глава II. Основные нормы поведения педагога.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Педагог дорожит своей репутацией.

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

### **Глава III. Взаимоотношения педагога с другими лицами.**

#### **1. Общение педагога с учениками.**

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

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

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

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

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

1.6. При оценке достижений учеников в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости



успеваемости и исправление ошибок учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

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

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

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

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

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

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

## **2. Общение между педагогами.**

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

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

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

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

2.5.Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в

образовательных организаций между педагогам и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. Не должно быть места сплетням.

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

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

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

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

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

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

### **3. Взаимоотношения с администрацией.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.12.Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом

лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

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

#### **4. Отношения с родителями и опекунами учеников.**

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

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

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

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

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

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

#### **5. Взаимоотношения с обществом.**

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

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

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

5.4. Педагог имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников

образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

5.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

**Приложение №3**  
**к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется**  
**дополнительный отпуск**

	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1.Зам.директора по АХР	6
2.Зам.директора по УВР	6
4. Секретарь-машинистка	6
5. Повар	7

**Положение об оплате труда**  
**МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п.Турки**

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. N 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных организаций», Постановлением администрации Турковского муниципального района №324 от 01.07.2008г. и другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Данное положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников организации за счет средств бюджета и иных источников, установления размера оклада, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера.

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

**II. Формирование и распределение фонда оплаты труда**  
**МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п.Турки**

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

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области от 20 ноября 2013г. № 216-ЗСО «Об утверждении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений на 2014-2016гг.»;

- количества обучающихся в организации;

- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;

- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования организации.

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

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

2.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется образовательными организациями самостоятельно.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель общеобразовательной организации, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и др.);

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

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель группы продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, заведующий библиотекой, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

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

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

2.7. Образовательная организация самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

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

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

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

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

Объем специальной части определяется по формуле

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

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

3.2. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении N 1.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются организациям самостоятельно в соответствии с приложением N 1 настоящего Положения;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации определяются организациям по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

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

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

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

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

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

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

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

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

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

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

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

где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

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

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения; При расчете окладов педагогических работников проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

$Д_{нз}$  - доплата за неаудиторную занятость (определена в приложении N 2)

П- увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 рублей.

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

Оплата элективных курсов, предметов производится из расчета количества обучающихся в группе

3.9. В случае, если установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников организации оказывается ниже установленной до ее введения заработной платы, работникам на время работы в организации при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница базовой части оплаты труда и исчисляется по формуле:

$$ЗП_{бч} = O + C + B,$$

где:

ЗПбч - базовая часть оплаты труда педагогического работника;

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C - специальная часть оплаты труда;

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

3.10. Система стимулирующих выплат работникам организации включает в себя поощрительные выплаты за качество выполняемых работ по результатам портфолио.

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

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

3.12. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников организации, определяются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, а также Положением о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления организации по представлению руководителя организации.

Оплата учителям иностранного языка производится по наполняемости соответствующего класса.

Оплата учителям, проводящим занятия в группах по профильным предметам производится по наполняемости соответствующего класса.

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

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

4.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих организаций образования, а также педагогических работников организации определяются в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению с

учетом уровня профессиональной подготовки для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

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

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

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

Стимулирование работников, совмещающих две должности осуществляется по одной основной должности. По решению Управляющего совета работнику могут быть добавлены баллы за высокие результаты работы по совмещению.

Непедагогическим работникам при доплате до МРОТ стимулирующие выплаты не производятся.

## **V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательной организации.**

5.1. Оклад руководителя образовательной организации устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из *(средней заработной платы)* среднего размера окладов педагогических работников данной организации непосредственно осуществляющих учебный процесс, для педагогических работников, не осуществляющих непосредственно учебный процесс – исходя из окладов с учетом выплат за стаж работы и квалификацию, и группы по оплате труда руководителя.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации в размере от 50 до 90 процентов должностного оклада руководителя. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктами 3.10., 3.11., 3.12.

5.3. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании".

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации образования;

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

6.2. Педагогическим работникам за классное руководство ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение в размере 5000 рублей (но не более 2 выплат ежемесячно

вознаграждение 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах).

Выплата за классное руководство осуществляется с письменного согласия работников. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время. Размер денежного вознаграждения исчисляется пропорционально отработанному времени.

В связи с болезнью или другими причинами классное руководство может быть возложено на другого педагогического работника с его согласия.

6.3. Оплата труда работников Центра образования естественно-научной и технологической направленностей "Точка роста"

**6.3.1. Должностные оклады педагогических работников Центра образования естественно-научной и технологической направленностей "Точка роста"**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад
1	Педагог дополнительного образования	8725-00

**6.3.2.** Педагогическим работникам Центра образования естественно-научной и технологической направленностей "Точка роста" устанавливаются выплаты:

- стимулирующего характера,
- на определенный срок:

1) надбавка за высшую квалификационную категорию-34,8 % от должностного оклада;

за первую квалификационную категорию-28,2 % от должностного оклада;

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

Выплаты стимулирующего характера . по итогам работы

**6.3.3. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы)**

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливается надбавка за стаж педагогической работы в следующих размерах (процент от должностного оклада):

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы: более 20 лет- 21,7 процента

от 10 до 20 лет- 15,7 процента

от 5 до 10 лет- 9,7 процента

от 2 до 5 лет- 4,7 процента

**Приложение N 1**  
**к Положению об оплате труда**  
 МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п. Турки

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

1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.
2. Для учителей начальных классов размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются в соответствии с размерами коэффициента, применяемого к часам аудиторной занятости по всем предметам, по которым осуществляется проверка тетрадей.
3. Для учителей, преподающих несколько предметов, либо преподающих элективные курсы, часы углубленного изучения предмета размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются по всем предметам или часам аудиторной занятости, по которым осуществляется проверка тетрадей

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку,	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	До 0,35
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в	До 1,0

зависимости от количества классов)	
за работу с библиотечным фондом учебников(в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за интенсивность и ведение делопроизводства(секретарь)	до 0,55
За интенсивность (кладовщик)	до 0,40
За обучение учащихся на дому	0,20
Молодым специалистам	0,15
Оплата за расширение зон обслуживания руководителю образовательного учреждения	20% от оклада.

**Положение**  
**по установлению доплат педагогическим работникам**  
**МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п. Турки**  
**за неаудиторную занятость.**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Данное положение регламентирует порядок нормирования и учета, организации неаудиторной занятости, а также определяет ее формы и виды и разработано с целью повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

1.2. Неаудиторная занятость с обучающимися осуществляется в свободное от аудиторных занятий время и является важнейшей составной частью образовательного процесса, обеспечивающего формирование нравственных, общекультурных, гражданских и профессиональных качеств личности.

1.3. Основными нормативно-правовыми документами, регламентирующими неаудиторную занятость с обучающимися, являются: приказы и рекомендательные письма Министерства образования и науки РФ, приказы и распоряжения Министерства образования и науки Саратовской области, Устав, настоящее Положение и другие документы.

1.4. Для организации неаудиторной занятости и проведения массовых мероприятий с обучающимися могут привлекаться квалифицированные специалисты на договорной основе.

**2. НАПРАВЛЕНИЯ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Создание оптимальной социально-педагогической воспитывающей среды, направленной на творческое саморазвитие и самореализацию личности.

2.2. Организация гражданско-патриотического воспитания обучающихся.

2.3. Организация научно-познавательной и исследовательской деятельности обучающихся.

2.4. Организация поддержки творческой инициативы обучающихся и их досуга (творческие коллективы, клубы по интересам, спортивные секции).

2.5. Проведение культурно-массовых, спортивных, физкультурно-оздоровительных, научных мероприятий.

2.6. Организация социально-психологической поддержки участников образовательного процесса.

2.7. Организация работы по пропаганде здорового образа жизни, профилактике девиантного поведения в молодежной среде.

2.8. Развитие системы информационного обеспечения обучающегося.

2.9. Проведение работы по адаптации обучающихся при переходе на новую ступень обучения.

2.10. Создание системы стимулирования педагогов, активно участвующих в организации неаудиторной занятости.

2.11. Содействие работе общественных объединений: профсоюзной организации, органам ученического самоуправления, клубам и объединениям.

### 3. УПРАВЛЕНИЕ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

3.1. Общее руководство неаудиторной занятостью с обучающимися в школе осуществляют заместители директора по УВР на основе своих должностных обязанностей.

3.2. Основные функции заместителей директора по УВР при руководстве неаудиторной занятостью:

- планирование, проведение анализа и контроля неаудиторной занятости с обучающимися;

- организационное и методическое обеспечение работы классных руководителей, руководителей кружков, секций, педагогов, ведущих неаудиторную занятость, участие в организации системы повышения квалификации педагогов, занятых в сфере воспитательной деятельности;

3.3. Организация неаудиторной занятости с обучающимися осуществляется на основании приказа директора школы по согласованию с методическим и Управляющим советами на основании обобщенной заместителями директора по УВР информации по изучению спроса и предложения образовательных услуг. Периодичность распределения неаудиторной занятости: дважды в год на 1 сентября и 1 января.

#### 4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ОПЛАТЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

4.1 Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы по каждому виду отдельно, а затем суммируется.

$$\text{Днз} = \text{сумма (от } i = 1 \text{ до } 8) \text{ Стп} \times \text{Чазі} \times \text{Уі} \times \text{А} \times \text{Кі}$$

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

Чазі - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Уі - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кі - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

4.2. Педагоги, претендующие на проведение неаудиторных занятий, подают заявку в учебную часть на проведение занятий, имея соответствующую программу и календарно-тематическое планирование, утвержденные методическим советом школы.

4.3. Порядок, правила учета, отчетности и контроль проведения внеаудиторной деятельности осуществляется на основании записей в журнале учета неаудиторной занятости учащихся.

4.4. Порядок ведения журнала обязательен для всех педагогов, осуществляющих неаудиторную занятость, и содержит сведения о количестве обучающихся, списочный состав, класс, а также дату, тему проведенных занятий.

4.5. Порядок ведения, хранения журнала учета неаудиторной занятости аналогичен правилам ведения классных журналов.

### 5. ВИДЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕДАГОГОВ

5.1. Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с обучающимися:

№	Вид занятости	неаудиторной	Кoeffициент	Норма времени	Формы отчетности



<b>i</b>				
1	-Осуществление функций классного руководителя; - работа с родителями	До 1	До 1,5 часов в неделю	Реализация плана воспитательной работы Запись в индивидуальном плане работы
2	-Консультации по подготовке учащихся к аттестации в независимой форме; -Консультации по подготовке к ЕГЭ 10-11 класс	0,5 0,5	1 час. в неделю на класс	Журнал учета неаудиторной занятости
3	Подготовка призеров предметных олимпиад	1,2-1,5	1 час. в неделю на группу учащихся	Журнал учета неаудиторной занятости
4	Кружковая предметная работа	До 1	До 9 часов в неделю	План работы, журнал кружковой работы
5	Подготовка к урокам	0,03	До 2 часов в неделю	Конспект
6	Подготовка дидактического материала	0,03	До 2 часов в неделю	Дидактический материал

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

**Приложение N 3**  
**к Положению об оплате труда**  
**МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п. Турки**

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

**I. Общие положения**

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

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

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

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции организации.

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

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

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

**II. Порядок стимулирования**

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

10. Работники организации самостоятельно, один раз в отчетный период (год, сентябрь - август следующего календарного года) заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом организации, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления до 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

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

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

14. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы ему может быть установлена

стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

В случае отсутствия собранного портфолио работник имеет право собрать его по итогам того расчетного периода, который был до ухода работника в указанные виды отпуска.

15. При уходе педагогического работника на заслуженный отдых ему выплачивается стимулирующая выплата в расчете за 4 последующих отработанных месяца.

16. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в областные государственные образовательные организации после окончания организации среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

### **III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников**

14. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;

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

15. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов организаций;

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

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

методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных организаций;

региональная программа мониторинговых исследований.

16. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

17. Структура оценки состоит из 10 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

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

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

### **IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

20. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

21. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по август *следующего календарного года* включительно, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

22. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по август следующего календарного года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата осуществляется равными долями ежемесячно с сентября по август следующего календарного года.

Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника организации, в котором учтены стимулирующие выплаты.

### Показатели эффективности для педагогических работников

Направление	Баллы	Примечание	Кол. баллов
<b>П.1. Реализация дополнительных проектов</b>			
<b>К.1. Количество дополнительных проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, предметные недели, конференции и др.):</b> ШУ МУ РУ ВУ	0,56 26 36 46	Дополнительным считается проект, который не входит в должностные и дополнительно оплачиваемые обязанности. Один и тот же проект учитывается один раз по высшему баллу. Победитель-1 б Призер-0,56 <b>При выезде в регион добавляется 1 балл</b> <b><u>Выставляется сумма баллов</u></b>	
<b>П.2. Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся</b>			
<b>К.1. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, педагогических советов, конференции On-line, наставничество, участие в методическом дне)</b> ШУ МУ РУ ВУ	1 2 3 4	Баллы суммируются	
<b>К.2. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий печатные</b>	1	Баллы суммируются	
<b>К.3. Участие (руководство) учителя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, судейство соревнований, организаторы</b> ШУ МУ РУ	1 2 3	Баллы суммируются	

ВУ	4		
<b>К.4.Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах «Учитель года», «Лидер в образовании», «Учитель-учителю», «Фестиваль достижений молодых специалистов», конкурс лучших учителей в рамках реализации ПНПО, профессиональных слетах и др.</b> МУ РУ ВУ	1 2 3	Баллы суммируются	
<b>К.5. Профессиональная переподготовка, самообразование (курсы, семинары и т.д.).</b> Участие <b>Выступление:</b> МУ РУ ВУ	1  1 2 3	Баллы суммируются	
<b>К.6.Награды и поощрения за успехи в профессиональной деятельности</b> ШУ МУ РУ ВУ	0,5 1 2 3	Учитываются значимые награды и результаты предметных чемпионатов, конкурсов «Русский медвежонок», «Бульдог», «Кенгуру», «Золотое руно», «КИТ». Интернет награды и благодарственные письма не учитываются. Баллы суммируются	
<b>П.3. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)</b>			
<b>К.1. Качество обучения (количество учащихся на «4» и «5») (по основному предмету)</b> До 30% 31-70% 71-100%	1 2 3	По итогам года с учетом коэффициента сложности предмета: ряз.яз., лит., мат., нач. школа -0,7 ин.яз., физ., хим.-0,5 ист.,общ., биол., геогр, инф.,право экон.-0,4 ФК, ИЗО,муз,МХК., технол- 0,3	
<b>К.2.Доля обучающихся 4-х классов, подтвердивших годовые отметки за курс начальной школы по итогам мониторинговых исследований в начальной школе:</b> до 40% 40-50% 51-84% 85-100%	1 2 3 4		
<b>К.3.Доля обучающихся 5-х классов, подтвердивших годовые отметки начальной школы по основным предметам (чтение, русский язык, математика, окружающий мир)</b> 25-50% 51-79% 80-100%	1 2 3		
<b>К.4.Доля обучающихся, имеющих результаты ЕГЭ выше среднего по</b>			

<p><b>региону (от общего числа выпускников 11 классов данного учителя, сдававших ЕГЭ по его предмету):</b> До 30% 31-70 71-100%</p>	<p>2 3 4</p>		
<p><b>К.5. Доля обучающихся, имеющих результаты ГИА выше среднего по региону (от общего числа выпускников 9-х классов данного учителя, сдававших ГИА по его предмету)</b> До 30% 31-70 71-100%</p>	<p>2 3 4</p>		
<b>П.4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями</b>			
<p><b>К.1. Количество мероприятий с активным участием родителей в проведении внутришкольных, муниципальных, региональных мероприятий (праздников, Дней здоровья, конкурсов, спортивных соревнований, вечеров и т.д.)</b> ШУ МУ РУ ВУ</p>	<p>0,5 1 2 3</p>	<p>Баллы суммируются</p>	
<p><b>К.2. Охват родительской общественности</b> Выше 50% От 25%-50% Ниже 25%</p>	<p>2 1 0,5</p>		
<b>П.5. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах</b>			
<p><b>К.1. Количество олимпиад, конкурсов и др., в которых приняли участие обучающиеся</b></p>	<p>0,5</p>	<p>Учитываются только Всероссийские предметные олимпиады. Баллы суммируются</p>	
<p><b>К.2. Результативность конкурсов и др. (победитель, призер)</b> ШУ МУ, РУ, ВУ</p>	<p>0,5 1-2</p>	<p>1-призер, 2- победитель При выезде в регион-1б. <b>За призовое место в конкурсе «Лучший ученический класс»-3б</b> Баллы суммируются</p>	
<p><b>К.3. Результативность олимпиад (победитель, призер)</b> ШУ МУ РУ ВУ</p>	<p>0,5 1-2 5,10 10,15</p>	<p>По высшему уровню. На уровне баллы суммируются. победитель, призер – 0,5 1-призер, 2- победитель Победитель-10, призер-5 Победитель-15, призер-10</p>	
<b>П.6. Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)</b>			
<p><b>К.1. Количество коллективных педагогических проектов, в которых принял участие педагог (районные выставки, соревнования, конкурсы, оформление школьного музея)</b></p>	<p>0,5</p>	<p>Баллы суммируются</p>	

и др.).			
<b>К.2.Результативность</b>			
МУ	1		
РУ	2		
<b>П.7.Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы</b>			
<b>К.1.Участие педагога в разработке ООП школы</b>	0,5		
<b>П.8..Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>			
<b>К.1.Организация и проведение оздоровительной работы (лагерь)</b>	0,5		
<b>К.2.Количество соревнований, в которых приняли участие обучающиеся</b>	0,5	Баллы суммируются	
<b>К.3.Охват обучающихся (в процентах от общего количества)</b>			
Выше 50%	2		
От 25%-50%	1		
Ниже 25%	0,5		
<b>К.4.Результативность соревнований (победитель, призер)</b>		1-призер, 2- победитель	
ШУ	0,5	При выезде в регион-1б.	
МУ,РУ,ВУ	1-2	Учитывается для классных руководителей	
<b>П.9. Работа с детьми из социально неблагополучных семей</b>			
<b>К.1. Работа с детьми из социально неблагополучных семей:</b>			
Сохранение(отсутствие)	0,5		
Снижение	1		
<b>П.10.Дополнительные стимулирующие выплаты</b>			
<b>К.1.Преподавание в профильных классах.</b>	10		
<b>К.2.Доля обучающихся, охваченных профильным обучением (от 10-11 кл.):</b>			
Выше 50%	3		
От 25%-50%	2		
Ниже 25%	1		
<b>К.3.Подготовка к ЕГЭ :</b>	1		
Количество баллов=1*количество учащихся			
<b>К.4.Подготовка к ГИА :</b>	1		
Количество баллов=1*количество учащихся			
<b>К.5.Подготовка к ВПР в 4-х классах</b>	1		
Количество баллов=1*количество учащихся			
<b>Итого:</b>			

**Приложение N 4**  
**к Положению об оплате труда**  
**МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п.Турки**

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

1. Показатели и критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливаются организациям по согласованию с органом государственного-общественного управления и профсоюзным органом.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. По должностям обслуживающего персонала стимулирование устанавливается фиксированной суммой на очередной расчетный период.



**Критерии и показатели качества и результативности труда  
заместителей директора МОУ «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза С.М.Иванова» р.п.  
Турки Турковского района Саратовской области**

№ п/п	Критерии	Показатели				
1	Достижение высокого качества и доступности общего образования ВЫ	<b>Максимальный балл по критерию – 30</b>				
		<u>1) доля обучающихся 9-х классов, подтвердивших годовую отметку на независимой итоговой аттестации КИП1</u>				Выставляется МАХ балл
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	10	25	30	
		<u>2) доля обучающихся 11-х классов, имеющих результаты ЕГЭ выше среднего по региону на независимой итоговой аттестации КИП2</u>				Выставляется МАХ балл
		до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	
		0	10	25	30	
		<u>3) доля обучающихся, сдающих ЕГЭ по трем, и более предметам КИП3</u>				
		до 10 %		10% и более		Выставляется МАХ балл
		0		30		
		<u>4) качество знаний обучающихся (в среднем по ОУ) в сравнении с предыдущим периодом КИП4</u>				Выставляется МАХ балл
		0	+1%	4-2%	+3%	+4% и более
		0	5	10	25	30
		<u>5) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских предметных олимпиад, конкурсов, конференций КИП5</u>				Выставляется МАХ балл
		0	0,1-5%	6-10%	11-15%	более 15%

		0	5	15	25	30	
		<u>б) наличие экспериментальной площадки К1П6</u>					Выставляется МАХ балл
		Регионального уровня	Муниципального уровня	Школьного уровня		Нет	
		30	20	10		0	
		<u>7) доля обучающихся. 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения К1П7</u>					Выставляется МАХ балл
		имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50-75 %		Более 75%	
		5	15	25		30	
		<u>8) доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения К1П8</u>					Выставляется МАХ балл
		имеется хотя бы один класс	менее 50 %	50-75 %		более 75%	
		5	10	15		30	
		<u>9) доля обучающихся, привлекаемых на профильное обучение из других школ (в средней школе) К1П9</u>					Выставляется МАХ балл
		0	1-5%	6-19%		Более 20%	
		0	10	20		30	
		<u>10) динамика контингента К1П10</u>					Выставляется средний балл
		Доля прибывших из других ОУ		Доля выбывших из ОУ		Отчисление по неуважительным причинам	
		Более 5% - 30		Менее 5% - 30		Нет- 30	
		<u>11) соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе диагностики участников образовательного процесса) К1П11</u>					Выставляется МАХ балл
		Менее 50%	51-70%	71-99%		100%	

		0	10	25	30	
		<u>12) наличие специальных медицинских групп по физической культуре для нуждающихся детей К1П12</u>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		30		0		
<b>Итого по критерию 1:</b>						
<b>2</b>	<b>Обеспечение современных условий организации образовательного процесса</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 30</b>				
		<u>1) наличие вакансий К2П1</u>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		0		30		
		<u>2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К2П2</u>				Выставляется МАХ балл
		0	0-10%	10-20%	20-50%	Свыше 50%
		0	5	10	20	30
		<u>3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К2П3</u>				Выставляется МАХ балл
		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%
		0	5	10	20	30
		<u>4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получивших дополнительное профессиональное образование в течение последних 5 лет К2П4</u>				Выставляется МАХ балл
		Менее 100%		100%		
		0		30		
		<u>5) доля педагогов, представивших свой опыт на муниципальном и региональном уровнях за последние 3 года</u>				
		<u>5а) доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства за последние 3 года К2П5</u>				Выставляется МАХ балл
		0	Ежегодно 1 учитель и более (муниципальный уровень)		Ежегодно 1 учитель и более (региональный уровень)	
		0	10		30	
		<u>5б) доля педагогов, участвующих в конференциях К2П6</u>				Выставляется МАХ балл
		0	0-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%

		0	5	15	20	30	
	<u>5в) количество проведенных семинаров, мастер-классов, конференций муниципального и регионального уровня, подготовленных школой К2П7</u>						Выставляется МАХ балл
		0	1-4	5-9	10-14	15 и более	
		0	5	10	20	30	
	<u>б) наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета К2П8</u>						Выставляется сумма баллов
	Канализация	Горячее и холодное водоснабжение		Пищеблок	Лицензированный медкабинет		
	7,5	7,5		7,5	7,5		
	<u>7) наличие в учреждении собственных компьютерных классов, собственного безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) К2П9</u>						Выставляется сумма баллов
	Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии			
	7,5	7,5	7,5	7,5			

	<u>8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории) К2П10</u>						Выставляется МАХ балл
	до 0,5 тыс. кв. м	от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м	от 1,5 до 3 тыс. кв. м	более 3 тыс. кв. м			
	5	10	20	30			
	<u>9) доля рабочих мест педагогов, оборудованных компьютерами К2П11</u>						Выставляется МАХ балл
	0	20%	30%	40-49%	50% и более		
	0	5	10	15	30		
	<u>10) обеспечение здоровьесбережения и безопасности участников образовательного процесса</u>						Выставляется МАХ балл
	<u>10а) заболеваемость в днях на 1 ребенка К2П12</u>						
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1		
	0	4	8	20	30		
	<u>10б) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога К2П13</u>						Выставляется МАХ балл
	>8	6-8	4-5	2-3	0-1		
	0	4	8	20	30		
	<u>10в) доля обучающихся, охваченных горячим питанием К2П14</u>						Выставляется МАХ балл

	Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%	
	0	8	15	30	
	<u>11) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», наличие договора со специализированной охраной К2П15</u>				Выставляется сумма баллов
	Пожарная сигнализация		«Тревожная кнопка»	Охрана	
	10		10	10	
	<u>12) наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и педагогами во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период К2П16</u>				Выставляется МАХ балл
	Да		Нет		
	0		30		
	<u>13) обеспечение социально-психологического сопровождения образовательного процесса</u>				Выставляется сумма баллов
	<u>13а) наличие в штатном расписании специалистов-психологов, логопедов, социальных педагогов К2П17</u>				
	Педагог-психолог		Социальный педагог	Логопед	
	10		10	10	
	<u>13б) доля обучающихся, охваченных программами социальной адаптации К2П18</u>				Выставляется МАХ балл
	10-39%	40-59%	60-80%	более 80%	
	5	10	20	30	

**Итого по критерию 2:**

<b>3</b>	<b>Формирование системы воспитательной работы</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>					
		<u>1) динамика количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН КЗП1</u>				Выставляется МАХ балл	
		Снижение		Сохранение		Увеличение	
		15		5		0	
		<u>2) количество направлений, по которым, организовано дополнительное образование КЗП2</u>				Выставляется МАХ балл	
		0		1-2	3-5	6 и более	
		0		5	10	15	
		<u>3) доля обучающихся, занимающихся в кружках, секциях и т.д. КЗП3</u>				Выставляется МАХ балл	
		0		менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%
		0		2	5	12	15

		<u>4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершенных обучающимися (употребление спиртных напитков, табакокурение, хулиганство и др.) КЗП4</u>				Выставляется МАХ возможный балл
		Наличие		Отсутствие		
		0		15		
		<u>5) отсутствие фактов преступлений, совершенных обучающимися КЗП5</u>				Выставляется МАХ возможный балл
		Наличие		Отсутствие		
		0		15		
		<u>6) доля обучающихся - призеров муниципальных, региональных и всероссийских конференций, конкурсов, соревнований, физкультурно-спортивной, художественно-эстетической, туристическо-краеведческой, природоохранной, военно-патриотической направленности КЗП6</u>				Выставляется МАХ возможный балл
		менее 10%	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%
		0	5	7	12	15
		<u>7) использование утвержденных моделей воспитательных систем КЗП7</u>				Выставляется МАХ возможный балл
		наличие		отсутствие		
		15		0		
<b>Итого по критерию 3:</b>						
<b>4</b>	<b>Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 10</b>				
		<u>1) доля обучающихся, принимавших участие в общественно полезных социальных акциях К4П1</u>				Выставляется МАХ балл
		0	До 10%	10-30%	30-70%	Более 70%
		0	2	5	8	10
		<u>2) число положительных публикаций о школе в СМИ за отчетный период К4П2</u>				Выставляется МАХ балл

0	1	2-5	5-10	Более 10	
0	2	4	8	10	
<u>3) наличие общественной организации выпускников К4ПЗ</u>					Выставляется МАХ балл
Да		Нет			
10		0			<b>10</b>
<u>4) количество мероприятий с активным участием родителей К4П4</u>					Выставляется МАХ балл
0	1-2	3-5	Более 5		
0	6	8	10		
<u>5) наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации КПОМО К4П5</u>					Выставляется МАХ балл
Да		Нет			
10		0			

**Итого по критерию 4:**

<b>5</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>				
		<u>1) наличие автоматизированной системы управления К5П1</u>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		15		0		
		<u>2) наличие опубликованного в СМИ отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности К5П2</u>				Выставляется МАХ балл
		Да		Нет		
		15		0		
		<u>3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПОМО К5П3</u>			Выставляется	

					МАХ балл
	Да		Нет		
	15		0		
	<i>4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций К5П4</i>				Выставляется МАХ балл
	Да		Нет		
	0		15		<b>15</b>
	<i>5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства, действующего в сфере образования К5П5</i>				
	наличие		отсутствие		
	0		15		
	<i>б) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период К5П6</i>				Выставляется МАХ балл
	5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%
	2	4	7	10	15
<b>Итого по критерию 5:</b>					



**Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя ГПД  
МОУ «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза» р.п. Турки Турковского района Саратовской  
области**

\_\_\_\_\_  
(Фамилия, имя, отчество)

N	Критерии	Показатели					
	Уровень сопровождаемого содержания образования	1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся в школе по программам углубленного изучения предмета					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	Выставляется МАХ возможный балл  _____
		0	2	6	12	16	
		0	2	6	12	16	
		2) Доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по индивидуальным учебным планам					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
0	2	6	12	16	Подтверждающий документ (стр. _____)		
б) Работа воспитателя с учащимися ), занимающимися в школе по программам развивающего обучения							
0	1 год	2-3 года	4 года	Более 4 лет		Выставляется МАХ возможный балл  _____	
0	2	6	12	16	Подтверждающий документ (стр. _____)		

7) Участие воспитателя в опытно-экспериментальной деятельности, апробация новых технологий, методик, учебно-методических, воспитательных комплектов воспитательной направленности						
школьный эксперимент		муниципальный эксперимент		региональный, федеральный эксперимент		Выставляется МАХ возможный балл _____  Подтверждающий документ (стр. _____)
8		10		16		
<b>Итого по критерию 1:</b>						
Уровень профессиональной культуры педагога	1) Доля воспитанников (у данного воспитателя), для которых в воспитательном процессе используются здоровьесберегающие технологии.					Выставляется МАХ возможный балл _____  Подтверждающий документ (стр. _____)
	менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
	0	2	6	11	15	
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе						
участие воспитателя в конференциях в режиме on-line	использование в организации неаудиторной деятельности электронных учебно-методических комплектов	использование в организации неаудиторной деятельности самостоятельно разработанных электронных воспитательных методических комплектов	использование электронных форм контроля при подготовке домашних заданий (от 70 % занятий)	поддержка воспитателем воспитанников, осваивающих дистанционные формы обучения в установленном порядке	наличие у воспитанников призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Выставляется средний балл _____  Подтверждающий документ (стр. _____)
15	15	15	15	15	15	
3) Результативность применения во внеаудиторной деятельности проектных методик и технологий						

использование во внеаудиторной деятельности метода защиты проектов (более 30 % времени)	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	<b>Выставляется сумма баллов</b> _____ Подтверждающий документ (стр. _____)
1	Участие – 4 Победитель - 10	Участие – 6 Победитель - 15	Участие – 8 Победитель - 15	Участие – 12 Победитель - 15	
<b>4) Результативность исследовательской деятельности воспитателя</b>					
наличие докладов по итогам исследовательской деятельности на педсоветах, конференциях любого уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального)	<b>Выставляется сумма баллов</b> _____ Подтверждающий документ (стр. _____)
5	5	8	12	15	
<b>5) Результативность деятельности воспитателя по социальной адаптации и профессиональной ориентации воспитанников</b>					
<b>а) доля воспитанников (у данного воспитателя), включённых в программу социальной адаптации</b>					
0	до 30 %	до 50 %	до 70 %	более 80 %	<b>Выставляется МАХ возможный балл</b> _____ Подтверждающий документ (стр. _____)
0	2	6	12	15	
<b>б) доля воспитанников (у данного воспитателя), включённых в программу профессиональной ориентации</b>					
0	до 30 %	до 50 %	до 70 %	более 80 %	<b>Выставляется МАХ возможный балл</b>

	0	2	6	12	15	_____
						Подтверждающий документ (стр. _____)
<b>Итого по критерию 2:</b>						
Динамика формирования уровня воспитанности и ключевых компетентностей воспитанников	1) Доля воспитанников, показывающих высокий уровень воспитанности.					Выставляется МАХ возможный балл _____
	50 - 60 %		60 - 70 %		более 70 %	
	6		12		17	
						Подтверждающий документ (стр. _____)
	2) Доля воспитанников с высоким уровнем социализированности					Выставляется МАХ возможный балл _____
	10-20% обучающихся	20-40% обучающихся	40-60% обучающихся	60-80% обучающихся	80-100% обучающихся	
	2	4	6	8	10	
						Подтверждающий документ (стр. _____)
	3) Доля воспитанников, инициирующих позитивное общение с окружающими в образовательном процессе					Выставляется МАХ возможный балл _____
	10-20% обучающихся	20-40% обучающихся	40-60% обучающихся	60-80% обучающихся	80-100% обучающихся	
	2	4	6	8	10	
						Подтверждающий документ (стр. _____)
	4) Доля воспитанников с высоким уровнем развития учебной мотивации					Выставляется МАХ возможный балл _____
	10-20% обучающихся	20-40% обучающихся	40-60% обучающихся	60-80% обучающихся	80-100% обучающихся	
	2	4	6	8	10	
						Подтверждающий документ (стр. _____)

Итого по критерию 3:							
4.	Программное обеспечение воспитательной деятельности	Максимальный балл по критерию 4 - 16					
		1) Наличие утверждённой руководителем ОУ концепции (программы) воспитательной системы детского коллектива				Выставляется МАХ возможный балл	
		Концепция (программа) отсутствует	Концепция (программа) есть, но не соответствует современным требованиям	Концепция (программа) частично соответствует современным требованиям	Концепция (программа) соответствует современным требованиям	_____	Подтверждающий документ (стр. _____)
		0	4	10	16		
		2) Наличие целевых программ по направлениям воспитательной деятельности				Выставляется МАХ возможный балл	
		1 программа	2 программы или 1 программа с 2 направлениями	3 программы или 1 программа с 3 направлениями	4 программы или 1 программа, отражающая 4 и более направлений	_____	Подтверждающий документ (стр. _____)
		4	8	12	16		
		3) Наличие программы по организации работы с родителями, учитывающей следующие направления: изучение, информирование, просвещение, консультирование, совместная деятельность.				Выставляется МАХ возможный балл	
		1 - 2 направления		3 направления	4 – 5 направлений	_____	Подтверждающий документ (стр. _____)
		8		10	16		
		4) Количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно-эстетической направленности (отчетные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.)				Выставляется МАХ возможный балл	
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	Подтверждающий документ (стр. _____)
		0	Участие - 1 1 призовое место - 11 2 и более - 12	Участие - 1 1 призовое место - 12 2 и более - 13	Участие - 2 1 призовое место - 13 2 и более - 14	Участие - 8 1 призовое место - 14 2 и более - 16	
		5) Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности				Выставляется МАХ возможный балл	

0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень	_____
0	Участие - 1 1 призовое место - 11 2 и более - 12	Участие - 1 1 призовое место - 12 2 и более - 13	Участие - 2 1 призовое место - 13 2 и более - 14	Участие - 8 1 призовое место - 14 2 и более - 16	Подтверждающий документ (стр. _____)
6) Количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях					Выставляется МАХ возможный балл _____
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)	Подтверждающий документ (стр. _____)
0	Участие - 1 1 призовое место - 11 2 и более - 12	Участие - 1 1 призовое место - 12 2 и более - 13	Участие - 2 1 призовое место - 13 2 и более - 14	Участие - 8 1 призовое место - 14 2 и более - 16	Подтверждающий документ (стр. _____)
7) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного воспитателя подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по ОУ					Выставляется МАХ возможный балл _____
количество ниже среднего показателя по данному направлению в данной школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению в данной школе	количество превышает средний показатель по данному направлению в данной школе	Подтверждающий документ (стр. _____)	
6	12	12	16		
8) Доля воспитанников (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного воспитателя), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней					Выставляется МАХ возможный балл _____
10 - 29 %	30 - 39 %	40 - 50 %	более 50 %		
5	8	12	16	Подтверждающий документ (стр. _____)	
Один воспитанник учитывается 1 раз					
10) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне					Выставляется МАХ возможный балл _____
менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций		

		0	8	12	16	Подтверждающий документ (стр. _____)
<b>Итого по критерию 4:</b>						
Результативность организации неаудиторной деятельности воспитателя	2) Доля воспитанников, представивших положительные отзывы о деятельности воспитателя					Выставляется МАХ возможный балл _____
	30 - 49 %		50 - 69 %		70 - 100 %	
	5		8		15	
	3) Количество общешкольных мероприятий, подготовленных воспитанниками данного воспитателя					Выставляется МАХ возможный балл _____
	0	1	2	3 и более		
	0	5	10	15		
	4) Изменение доли воспитанников, совершивших правонарушения, и стоящих на внутришкольном учете					Выставляется МАХ возможный балл _____
	увеличение		сохранение		снижение	
	0		3		15	
	6) Доля воспитанников, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах					Выставляется МАХ возможный балл _____
	0	Акции	В конкурсах	Социально-значимых проектах	Призовое место в конкурсе "Лучший класс"	
	0	5	7	10	15	
					Подтверждающий документ (стр. _____)	

		7) Наличие организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям					Выставляется МАХ возможный балл _____ Подтверждающий документ (стр. _____)
		0	1 организация или коллектив		2 и более организаций или коллективов		
		0	5		10		
		8) Доля воспитанников, обеспеченных горячим питанием					Выставляется МАХ возможный балл _____ Подтверждающий документ (стр. _____)
		менее 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
		9) Доля воспитанников, участвующих в мероприятиях, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.) К5П9					Выставляется МАХ возможный балл _____ Подтверждающий документ (стр. _____)
		менее 20 %	20 % - 40 %	40 % - 60 %	60 % - 80 %	80 % и более	
		0	4	8	12	15	
<b>Итого по критерию 5:</b>							
Результативность участия воспитателя в методической и научно-исследовательской деятельности	1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах					Выставляется МАХ возможный балл _____ Подтверждающий документ (стр. _____)	
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий		
	0	3	7	12	16		



2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					Выставляется МАХ возможный балл _____				
						0	школьный	муниципальный	региональный
0					3	7	12	16	Подтверждающий документ (стр. _____)
3) Участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями					Выставляется сумма баллов _____				
0						школьный	муниципальный	региональный	более высокий
0					3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16	Подтверждающий документ (стр. _____)
4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Воспитатель года", "Самый классный классный", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО					Выставляется МАХ возможный балл _____				
0						школьный	муниципальный	региональный	более
0					3	7	12	16	Подтверждающий документ (стр. _____)
<b>Итого по критерию 6:</b>									
Общественная деятельность воспитателя	1) Воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения					Выставляется МАХ возможный балл _____			
	школьной		муниципальной		региональной				
	2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель	Подтверждающий документ (стр. _____)			
2) Воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"					Выставляется МАХ возможный балл _____				
школьной		муниципальной		региональной					

	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	Подтверждающий документ (стр. _____)
	3) Воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			Выставляется МАХ возможный балл _____
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член 3 - руководитель	3 - член 4 - руководитель	4 - член 5 - руководитель	Подтверждающий документ (стр. _____)
<b>Итого по критерию 7:</b>				Вставляется мах балл

**Критерии и показатели качества и результативности деятельности педагога - психолога**

N п/п	Критерии	Показатели					
1.	I. Уровень  Психодиагностического сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 1 - 16					
		1) Выполнение диагностического минимума (1,5,10 классы в соответствии с нормативами)					
		0	До 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	выставляется максимально возможный балл
		0	2	6	12	16	
		2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		3) Доля обучающихся (воспитанников) охваченных индивидуальными диагностическими процедурами					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
		4) Доля обучающихся (воспитанников) охваченных мониторинговыми диагностическими исследованиями					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		5) Доля обучающихся (у данного педагога-психолога), охваченных психодиагностическим сопровождением интегрированного или (инклюзивного) обучения (от обучающихся с 1 - 11 классов)					
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %	
		0	2	6	12	16	
		6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами					
		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	2	6	12	16	
		7) Доля участников экспериментальной и инновационной деятельности образовательного учреждения, охваченных психодиагностическими процедурами					

		0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
Итого по критерию 1:								
Подтверждающие документы: годовой отчёт педагога-психолога, статистические справки, заверенные руководителем школы, отчёты по мониторинговым исследованиям, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в опытно-экспериментальной деятельности.							Стр. _____	
2.	Уровень  коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 2 - 16						
		1. Доля обучающихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.).( от учащихся начальных классов)						
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		2 Доля обучающихся , охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.).( от учащихся 5-8 классов)						выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		3) Доля обучающихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 8-11 классов)						выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %		
		0	2	6	12	16		
		4) Доля обучающихся (воспитанников), охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами						выставляется максимально возможный балл
		0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %		
		0	2	6	12	16		
5. Коррекционно-развивающая работа с педагогическим коллективом (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и т.п.)						выставляется максимально возможный балл		
0	до 10 %	10 - 19 %	20 % - 30 %	более 30 %				
0	2	6	12	16				

Итого по критерию 2						
Подтверждающие документы: статистические справки, рабочие программы педагогов-психологов, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в коррекционно-развивающей работе, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию.					Стр. _____	
3.	Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию 3 - 17				
		1. Доля обучающихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.).				выставляется максимально возможный балл
		менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	
		3	5	12	17	
		2. Доля обучающихся, охваченных групповыми психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа) классные часы, тренинги и т.п.				выставляется максимально возможный балл
		менее 30 %	30 - 59 %	60 - 70 %	более 70 %	
		3	5	12	17	
		3. Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными и групповыми психологическими консультациями по профилю основной деятельности				выставляется максимально возможный балл
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %
		2	5	7	12	17
		Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями				выставляется максимально возможный балл
		1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %
		2	5	7	12	17
		5) Доля учащихся (воспитанников) охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа)				выставляется максимально возможный балл
1 %	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
2	5	7	12	17		
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному психологу):						

Подтверждающие документы: статистические справки, краткое описание используемой технологии, данные мониторинга по ее использованию.					Стр. _____	
4.	Результативность неаудиторной деятельности педагога-психолога и уровень профессиональной культуры	Максимальный балл по критерию 4 - 16				
		1) Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на неаудиторную деятельность				выставляется максимально возможный балл
		2 вида деятельности		3 вида деятельности		4 и более видов деятельности
		8		10		16
		2) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний)				выставляется максимально возможный балл
		участие	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень
		Школьный - 3 Муниципальный - 5	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16
		3) Психологическое сопровождение победителей и лауреатов художественно-эстетической, военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой направленности				выставляется максимально возможный балл
		участие	школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень
		Школьный - 3 Муниципальный - 5	1 призовое место - 11 2 и более - 12	1 призовое место - 12 2 и более - 13	1 призовое место - 13 2 и более - 14	1 призовое место - 14 2 и более - 16
4) Сравнение количества школьников, занимающихся у данного психолога подготовкой к мероприятиям, обозначенным в пунктах 2 - 3, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе				выставляется максимально возможный балл		

	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе, но не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе		
	6	8	12	16		
	5) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне				выставляется максимально возможный балл	
	менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %	отсутствие конфликтных ситуаций		
	6	8	12	16		
	6) Уровень трудовой дисциплины педагога - психолога				Выставляется средний балл	
	а) отсутствие взысканий по работе с документацией до 16					
	б) отсутствие взысканий по выполнению приказов, распоряжений до 16					
	в) отсутствие замечаний по санитарному состоянию и сохранности кабинета до 16					
	г) высокая работоспособность педагога выражающаяся в отсутствии больничных листов до 16					
	д) отсутствие замечаний по организации и проведению дежурства по школе до 16					
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-5):					Стр. _____	
Подтверждающие документы: копия индивидуального плана педагога-психолога с указанием неаудиторной занятости, копии распорядительных документов по результатам участия в предметных олимпиадах, грамот, дипломов.						
5.	Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся	Максимальный балл по критерию 5 - 15				
		1) Доля родителей, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)				выставляется максимально возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
		5	8	15		
		2) Доля обучающихся, представивших положительные отзывы о деятельности педагога-психолога (в % от обратившихся)				выставляется максимально возможный балл
		30 - 49 %	50 - 69 %	70 - 100 %		
	5	8	15			

		3) Доля общешкольных мероприятий, подготовленных психологом в течение года					выставляется максимально возможный балл
0	1 %	3 %	5 %	более 10 %			
0	2	5	10	15			
		4) Доля учащихся, вовлеченных во неаудиторную активность психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)					
10 - 29 %		30 - 39 %	40 - 50 %		более 50 %		
5		8	12		16		
		6) Доля обучающихся, участвующих в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога					выставляется максимально возможный балл
менее 30 %	30 - 49 %	50 - 79 %	80 - 100 %	Призовое место в конкурсе			
0	2	5	10	15			
		7) Доля обучающихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во неаудиторной деятельности					выставляется максимально возможный балл
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более			
0	4	8	12	15			
		Итого по критерию 5 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 -7):					
		Подтверждающие документы: статистические справки, рабочие программы педагогов-психологов, распорядительный документ школы, свидетельствующий об участии конкретного педагога-психолога в работе по социально-психологической адаптации обучающихся, краткое описание используемых программ, данные мониторинга по их использованию.					Стр. _____
6.	Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской	Максимальный балл по критерию 6 - 16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		3	7	12	16		



работе	2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей				выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий
	0	3	7	12	16
	3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями				выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий
	0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16
	4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО				выставляется максимально возможный балл
	0	школьный	муниципальный	региональный	более
	0	3	7	12	16
	Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):				
Подтверждающие документы: копия индивидуального плана работы педагога-психолога, утвержденная директором, копии распорядительных документов по результатам участия педагога-психолога в мероприятиях, грамот, дипломов.					Стр. _____
7.	Общественная деятельность педагога-психолога	Максимальный балл по критерию 7 - 5			
1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения				выставляется максимально возможный балл	
школьной		муниципальной		региональной	
2 - член 3 - руководитель		3 - член 4 - руководитель		4 - член 5 - руководитель	
2) Педагог психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России", Федерация психологов образования и т.д.				выставляется максимально возможный балл	

	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	3) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества			выставляется максимально возможный балл
	школьной	муниципальной	региональной	
	2 - член	3 - член	4 - член	
	3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель	
	4) активное участие педагога психолога в общественное жизни школы (избирательная кампания и пр.)			выставляется максимально возможный балл
	Школьный уровень (член комиссии, агитатор и т.п.) - 3	Муниципальный уровень (председатель комиссии, секретарь, заместитель и т.п.) - 4	Более высокий уровень - 5	
Итого по критерию 7 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 4):				
Подтверждающие документы: справка руководителя общественной организации, справка руководителя профсоюзной организации, справка председателя управляющего совета.				Стр. _____
<b>Итого:</b> (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 7 суммируются)				

### Критерии и показатели качества и результативности труда: учитель-логопед, учитель - дефектолог

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Баллы	Отметка о проделанной работе
	наименование	индикатор		
1	2	3	4	5
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Работа в психолого-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в психолого-педагогическом консилиумом (ППк)	Подготовка документов на ППк	5	
Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	3	
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, творческой группы	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	5	
		Уровень школы - выступление, открытые уроки, мастер-классы и д.р.	2	
	Повышение профессиональной компетентности педагогов в сетевом образовательном пространстве разного уровня, обобщение опыта на конференциях, круглых	Уровень округа, район - выступление	3	
		Уровень поселка, край, РФ - выступление	5	

	столах, семинарах, фестивалях и т.д.	Наличие публикаций (СМИ, КИМЦ, ВУЗы, журналы)	5	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, областных мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, областных мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2	
		Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2	
		Участие в одном районном, областном мероприятии	1 2	
		Призовое место в районном, областных мероприятиях	5	
Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Качество успеваемости обучающихся (по результатам диагностики)	50 - 65%	5	
		65 - 80%	10	
Организация мероприятий, повышающих авторитет школы.	Деятельность, направленная на формирование положительного имиджа школы	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий для родителей, организаций, сотрудничающих со школой.	3	

	Инициатива, творчество, самостоятельный подход при выполнении работы в интересах развития учреждения.	Оперативность и качество выполнения поручений и производственных заданий администрации.	2	
Формирование социального опыта	Процент обучающихся из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50-65% 65-80%	3 5	

	Снижение количества обучающихся состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете по делам несовершеннолетних Отсутствие	0-10%	5 3	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Разработка проектов и программ	10	
		Реализация проектов и программ (по результатам отчета)	10	

	Призовое место в конкурсепроектов и программ	15	

Итого \_\_\_\_\_ баллов

Учитель -логопед, учитель –дефектолог  
Подпись члена комиссии \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Ознакомлен \_\_\_\_\_

дата, подпись

**Критерии и показатели качества и результативности труда  
педагога дополнительного образования  
МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п. Турки для осуществления стимулирующей  
выплаты**

ФИО работника \_\_\_\_\_

Период \_\_\_\_\_

Направление деятельности	Критерии оценки	Шкала оценивания, макс. балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1.Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей обучающихся; организация активного отдыха обучающихся в режиме учебного и внеучебного времени	1.1. Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом: - на том уровне - выше	3 7		
	1.2. Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года -положительная динамика; - сохранение контингента; -отрицательная динамика	6 4 0		
	1.3. Наличие призовых мест на конкурсах: -школьный уровень I место II место III место - муниципальный уровень: I место II место	5 3 1 10 7		

	III место - региональный уровень - всероссийский уровень	5 15 30		
	1.4. Реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками: - всероссийские - региональные - муниципальные - школьный	20 15 5 3		
	1.5. Охват кружковой работой обучающихся из "группы риска", результативность работы с трудными детьми	10		
	1.6. Качественная организация и проведение открытых мероприятий, выставок, соревнований, концертов и пр. – региональный уровень; – муниципальный уровень; – школьный уровень	6 4 2		
	1.6. Отсутствие травм на занятиях кружка	3		
2. Методическая и инновационная деятельность	2.1. Наличие методических разработок	5		
	2.2. Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по	5		



	конкретному направлению			
	2.3. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.: - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня - школьный	15 10 5 3		
	2.4. Разработанные методические рекомендации	5		
	2.5. Подготовка и проведение открытого занятия кружка	7		
	2.6.Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	10		
	2.7.Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, журнал) : -полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам, электронный журнал -своевременное внесение изменений в программу и работа с заявками в «Навигаторе дополнительного образования»	2 8		

ИТОГО				

**ВСЕГО БАЛЛОВ** \_\_\_\_\_

Подпись работника . Ознакомлен: \_\_\_\_\_

Подпись члена комиссии \_\_\_\_\_

**Критерии и показатели качества и результативности труда  
заместителя директора по АХР**

№ п/п	Критерии	Показатели								
1	Обеспечение современных условий организации образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 20								
		1) укомплектованность штата вспомогательного персонала <b>К1П1</b>					Подтверждаю щий	Выставляется МАХ балл		
		менее 90%	90-100%	100%						
		0	5	10						
		2) доля рабочих мест вспомогательного персонала, оснащенных необходимым оборудованием <b>К1П2</b>					Подтверждаю щий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл		
		0	1-25%	26-50%	51-75%	76-100%				
		0	5	7	8	10				
		3) обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебных и иных помещениях ОУ: наличие работающих систем канализации, горячего и холодного водоснабжения, пищеблока, лицензированного медкабинета <b>К1П3</b>					Подтверждаю щий документ Стр. _____	Выставляется сумма баллов		
			Канализация	Водоснабжение	Пищеблок	Лицензированный медкабинет				
			5	5	5	5				
	4) обеспечение нормального функционирования в учреждении компьютерных классов, безопасного и пригодного для проведения уроков физической культуры спортивного зала, кабинета физики с подводкой низковольтного электропитания к партам учащихся (включая независимые источники) и лаборантской, кабинета химии с вытяжкой и подводкой воды к партам учащихся и лаборантской (для школ, имеющих классы старше 7-го) <b>К1П4</b>									

		Компьютерные классы	Спортивный зал	Кабинет физики	Кабинет химии	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется сумма баллов	
		5	5	5	5			
		5) создание условий для обучения детей с ограниченными возможностями (оборудование пандуса на крыльце, наличие туалетов на 1 этаже, мест в столовой) <b>К1П5</b>					Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется сумма баллов
		пандус	туалеты на 1 этаже	места в столовой				
		6	7	7				
	<b>Итого по критерию 1:</b>							

2	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 15					Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется сумма баллов
		1) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, «тревожной кнопки», договора со специализированной охраной <b>К2П1</b>						
		Пожарная сигнализация	«Тревожная кнопка»	Охрана				
		5	5	5				
		2) обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда						
2а) доступность запасных выходов <b>К2П2</b>					Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл		
доступность		доступ затруднен или отсутствует						
5		0						

	2б) наличие пожарного щита, средств экстренного тушения <b>К2П3</b>		Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	наличие	отсутствие		
	5	0		
	2в) наличие современной системы оповещения о пожаре <b>К2П4</b>		Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	наличие	отсутствие		
	5	0		
	2г) системы видеонаблюдения <b>К2П5</b>		Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	наличие	отсутствие		
	5	0		
	3) наличие зафиксированных несчастных случаев с обучающимися и работниками учреждения во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период <b>К2П6</b>		Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	наличие	отсутствие		
	-5 за каждый случай в пределах -15	15		
	4) наличие аварийных ситуаций за отчетный период <b>К2П7</b>		Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	наличие	отсутствие		
	0	5		

	<b>Итого по критерию 2:</b>	
--	-----------------------------	--

<b>3</b>	<b>Обеспечение здоровьесбережения участников образовательного</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 20</b>								
		1) заболеваемость в днях на 1 ребенка <b>КЗП1</b>							Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		>8	6-8	4-5	2-3	0-1				
		0	5	7	8	10				
		2) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного сотрудника вспомогательного персонала <b>КЗП2</b>							Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		>8	6-8	4-5	2-3	0-1				
		0	5	7	10	15				
		3) обеспечение питьевого режима <b>КЗП3</b>							Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		имеются постоянно действующие питьевые фонтанчики, кулеры и др.		имеются перебои, вызванные объективными причинами		обеспечение питьевого режима отсутствует				
		10		5		0				
		4) обеспечение температурного режима <b>КЗП4</b>							Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		температурный режим поддерживается постоянно в соответствии с нормами СанПина		при поддержании температурного режима наблюдаются нарушения норм СанПина, вызванные объективными причинами		температурный режим не соответствует нормам СанПина				
10		5		0						
	<b>Итого по критерию 3:</b>									

4	Обеспечение сохранности материально-технической базы	Максимальный балл по критерию - 30			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		1) создание и своевременное обновление баз данных по материально-техническому обеспечению <i>К4П1</i>				
	базы данных имеются и своевременно обновляются	базы данных имеются не в полном объеме и/или обновляются	базы данных отсутствуют или не обновляются			
	15	10	0			
	2) приобретение расходных материалов и их своевременное списание <i>К4П2</i>					
	расходные материалы приобретаются и списываются своевременно	расходные материалы приобретаются и/или списываются несвоевременно				
	15	10				
	3) своевременные заключение договоров (коммунальные услуги, обслуживание систем сигнализации, содержание здания, телефон, медицинское обслуживание, питание учащихся) и их выполнение <i>К4П3</i>					
	Договора заключаются и выполняются своевременно	Имеются незначительные задержки при заключении и/или выполнении	Имеются значительные задержки при заключении			
	15	10	0			
	4) своевременное выполнение заявок на устранение неисправностей и неполадок <i>К4П4</i>					
	Неисправности/неполадки устраняются своевременно	Имеются незначительные задержки при устранении неисправностей/неполадок, вызванные	Имеются значительные задержки при устранении неисправностей/неполадок			
	15	10	0			

	5) качество подготовки и организации ремонтных работ <b>К4П5</b>				Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	высокое	среднее		низкое		
	10	5		0		
	6) своевременное освоение бюджетных средств в соответствии со сметой расходов ОУ <b>К4П6</b>				Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	да	задержки в освоение бюджетных средств вызваны объективными причинами		нет		
	10	5		0		
	7) рациональное расходование материалов и средств учреждения <b>К4П7</b>				Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	при расходовании материалов и средств имеется экономия электроэнергии, воды и др.	материалы и средства расходуются в соответствии с нормативами		имеется перерасход материалов и средств		
	10	5		0		
	8) благоустроенность пришкольной территории (оборудование и озеленение территории) <b>К4П8</b>				Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	до 0,5 тыс. кв. м	от 0,5 до 1,5 тыс. кв. м	от 1,5 до 3 тыс. кв. м	более 3 тыс. кв. м		
	5	10	20	30		
	9) организация и проведение работ по благоустройству, озеленению и уборке территории <b>К4П9</b>				Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	работы по благоустройству, озеленению и уборке территории проводятся регулярно и качественно	работы по благоустройству, озеленению и уборке территории проводятся нерегулярно и/или некачественно		работы по благоустройству, озеленению и уборке территории практически не проводятся		
	10	5		0		



	<b>Итого по критерию 4:</b>
--	-----------------------------

<b>5</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности заведующего хозяйством</b>	<b>Максимальный балл по критерию - 15</b>				
		1) наличие странички на школьном сайте (обновляемой не реже 2 раз в месяц) <b>К5П1</b>			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		Да	Нет			
		15	0			
		2) качество проверок специальными организациями <b>К5П2</b>			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		по факту проведенных проверок замечаний нет	по факту проведенных проверок имеются незначительные замечания	по факту проведенных проверок имеются серьезные нарушения		
		15	10	0		
		3) отсутствие жалоб на сроки сдачи отчетов вышестоящей организации <b>К5П3</b>			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		наличие		отсутствие		
		0	15			
		4) своевременное выполнение распоряжений директора школы <b>К5П4</b>			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
		Да	Нет			
		15	0			
		5) четкая организация деятельности технического персонала (взаимозаменяемость и др.) <b>К5П5</b>			Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл
	Да	Нет				
	15	0				
	6) своевременность подготовки документации по котировкам и аукционам по расходованию внебюджетных и бюджетных средств <b>К5П6</b>			Подтверждающий документ	Выставляется МАХ балл	
	да	нет				

		15	0			Стр. _____		
	7) доля привлеченных внебюджетных средств от размера бюджетного финансирования по нормативу за отчетный период <i>КСИП7</i>	5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Подтверждающий документ Стр. _____	Выставляется МАХ балл	
		2	4	7	10			15
		<b>Итого по критерию 5:</b>						
	<b>ИТОГО:</b>							

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

<b>Библиотекарь</b>	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения, как формы культурного досуга
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
<b>Водитель</b>	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	Обеспечение безопасности перевозки детей
	Отсутствие ДТП, замечаний
	Отсутствие предписаний ГИБДД, контролирующих органов
<b>Обслуживающий персонал</b>	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений
	Оперативность выполнения заявок по устранению
<b>Кладовщик</b>	Содержание состояния склада в соответствии с нормами СанПИН
	Ведение документации по питанию
	Своевременная сдача отчетов
	Организация питания учащихся в соответствии с утвержденным графиком
	Расчет стоимости питания за день
<b>Повар, рабочие по кухне</b>	Наличие положительных отзывов учащихся, учителей, родителей о качественном приготовлении пищи
	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПИН

	<p>Проведение генеральных уборок          Сохранность оборудования пищеблока, посуды          Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на          неправоправные действия          Динамика увеличения детей охваченных горячим питанием          Использование в работе дезинфицирующих средств</p>
<b>Секретарь</b>	<p>Качество организационно-технического обеспечения административно-          распорядительной деятельности директора школы          Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.          Соблюдение сроков исполнения документации          Создание банков данных, необходимых для работы общеобразовательного          учреждения и эффективное их использование          Наличие собственных разработок по работе с номенклатурой дел школы          Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса          делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)</p>

**Должностные оклады (ставки заработной платы) иных педагогических работников**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1.	Учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог, тьютер, педагог-библиотекарь, педагог дополнительного образования, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, тренер-преподаватель	9722
2.	Воспитатель,	9723
.3.	Учитель -дефектолог	11666

**Оклады по профессиям рабочих**

N п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
1.	Секретарь- машинистка, повар, рабочий по текущему ремонту зданий	5281
2.	Уборщик служебных помещений, гардеробщица, кладовщик	5190
3.	Кухонный рабочий	5213

### Оклады по профессиям высококвалифицированных рабочих

N п/п	Наименование профессии	Оклад (рублей)
1.	Водитель автомобиля*	7134
2.	Механик, инженер по технике безопасности	5888
3.	Техник- электрик, лаборант	5401

**Приложение № 5**  
к коллективному договору

## Положение о премировании работников.

### 1. Общие положения.

- 1.1. Премирование работников школы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.
- 1.2. Для премирования работников школы могут использоваться средства из следующих источников:
- \_\_\_% фонда заработной платы в пределах его экономии;
  - \_\_\_% прибыли, поступившей от платных услуг;
- 1.3. Премия устанавливается 1 раз в квартал (полугодие, по итогам года) совместным решением администрации и профкома школы по представлению любой из сторон (администрацией, профком, методическим объединением).
- 1.4. Премия выплачивается по приказу руководителя организации.
- 1.5. Размер премий может устанавливаться в абсолютном значении и в соответствии количества баллов стимулирующей части. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

## **II. Показатели премирования**

2.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- отсутствие замечаний по документации;
- обеспечение высокого качества обучения;
- активное участие в инновационной деятельности;
- активное участие в методической работе школы, областных семинарах;
- подготовка победителей и призеров областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
- личное участие в конкурсах;

2.2. Административному персоналу в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы школы;
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей;

2.3. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- активное участие в мероприятиях школы.

2.4. Обслуживающему персоналу в соответствующем периоде за:

- содержание участка в соответствии с санитарными правилами;
- качественная уборка помещений;

2.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

## **III. Показатели единовременного премирования.**

3.1. Единовременное премирование может производиться по следующим основаниям:

- юбилейные даты (50 лет и далее, каждые 5 лет);

- при выходе работника на пенсию;
- по итогам конкретных мероприятий;
- ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта и в другие праздники.

#### **IV. Порядок установления премиальных выплат.**

4.1. Предложения по премированию от администрации, профкома или методических объединений предоставляются в комиссию для принятия решения.

4.2. Комиссия в составе:

- директор (председатель комиссии);
- заместители директора;
- председатель профсоюзного комитета;

обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.

4.3. Руководитель организации:

- устанавливает размер премий;
- издает приказ о премировании работников;
- решает вопрос о премировании работников, выполняемых срочные, важные работы, не дожидаясь премиального периода.

4.4. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

**Приложение № 6  
к коллективному договору**

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

Лаборант кабинета химии	-	на 12%;
Повар	-	на 12%



**Приложение № 7  
к коллективному договору**

**План мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда  
НА 2023 ГОД  
МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п.Турки**

(наименование предприятия, организации и организации)

1	2	3	4	5	6	7	всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1.	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения	шт.	2р/год		Апрель, октябрь	Директор, Зам директора по АХР	62	50	-	-
2.	Проведение учебной эвакуации из ОУ с целью обучения алгоритму действия при пожаре	шт.	2р/год		Апрель, октябрь	Директор	62	50	-	-
3.	Капитальный ремонт здания школы:	КВ.м			Январь-май	Директор, Зам директора по АХР	-	-		
4.	Ремонт столовой	кв.м	132	30	июль	№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб

**План мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда  
на 2023 год  
Филиал МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п. Турки в с. Каменка**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение общего технического осмотра здания учебного		2 раза в год		Апрель, октябрь	Заведующий, рабочий				
2.	Приобретение спецодежды	шт.	10	15	май	Заведующий	10	8		
3.	Ремонт и замена светильников в кабинетах №15, 24, 38, коридорах 1 этажа и 2 этажей	шт.	20	6	июль	Заведующий, техник-электрик	6	6		
4.	Оборудование точек доступа интернет кабинетах 2 этажа	Шт.	5	12	август	Заведующий, рабочий 1	5	3		

**План мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда  
на 2023 год  
в филиале МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п.Турки в с. Перевесинка**

(наименование предприятия, организации и организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение общего технического осмотра здания здания учебного заведения	шт	2р/г		Апрель, Октябрь	Заведующий	18	18		
2.	Пополнить аптечки в кабинете химии	шт.	3	2	Сентябрь	Заведующий	1	1		
3.	Приобретение спецодежды	шт.	10	5	Май-август	Заведующий	4	4		
4.	Замена оконных блоков на пищеблоке	шт.	2	50	Июль	Заведующий	1	1		
5	Ремонт пищеблока	кв.м	14,7	10	Май-август	Заведующий рабочий	1	1		
6	Ремонт пожарной сигнализации	м	3500	300	Май-август	Заведующий	18	18		

**План мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда**

**На 2023 год**  
**в филиале МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п.Турки в с.Рязанка**

(наименование предприятия, организации и организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшается условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения	шт.			апрель, октябрь	директор, заведующий филиалом, рабочий по обслуживанию здания				
2	Организация и проведение медицинских осмотров работников	чел.	18	44	май-август	директор	18	15		
3	Приобретение спецодежды	шт.	8	35	май	директор	8	6		
4	Организация обучения работников и обучающихся мерам Пожарной безопасности, особенности ЧС и проведение учебных тренировок				в течение учебного года	заведующий филиалом, преподаватель-организатор ОБЖ				
5	Замена лампочек в	шт.	200	6	август	рабочий по	18	6		

	кабинетах, коридорах 1 и 2 этажа					обслуживанию здания, техник-электрик				
6	Приобретение необходимых наглядных пособий				в течение учебного года	директор, заведующий филиалом				
7	Содержание запасных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.				в течение учебного года	рабочий по обслуживанию здания				

**План мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда  
НА 2023 год**

**в филиале МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п.Турки в с.Трубетчино**

(наименование предприятия, организации и организации)

№ п.п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол- во	Стоимос ть работ в тыс.руб	Срок выполнения мероприяти й	Ответственны за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч жен щин	всего	в т.ч. женщины
1	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения	шт.	2р/го д		апрель, октябрь	директор, заведующий филиалом				

2	Приобретение спецодежды	шт.	4	5	май, август	директор	2	2		
3	Проведение учебной эвакуации из ОУ ,с целью обучения алгоритму действия при пожаре	шт	1 раз в месяц		ежемесячно	заведующий филиалом				
4	Частичный ремонт электропроводки	розетка лампочк и	1шт. 20шт.	2	март	заведующий филиалом, электрик				
5	Проведение ремонта водопровода и системы отопления	кран, труба (пластик), электроды	6шт. 6м.	3	июнь	заведующий филиалом				
6	Косметический ремонт классов	кв.м	150	20	август	заведующий филиалом				
7	Периодический медосмотр	чел.	15	90	июль, август	директор	18	12		

рабочников

**План мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда****НА 2023 год****в филиале МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п.Турки в с.Шепелевка**

(наименование предприятия, организации и организации)

№ п.п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс.руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения	шт.	2р/год		апрель, октябрь	директор, заведующий филиалом				
2	Приобретение спецодежды	шт.	4	5	май, август	директор	2	2		
3	Проведение учебной эвакуации из ОУ ,с целью обучения алгоритму действия при пожаре	шт	2 р/год		апрель, октябрь	заведующий филиалом				
4	Частичный ремонт полов в спортзале	кв.м	5	3	август	директор				
5	Косметический ремонт классов	кв.м	150	20	август	директор				
6	Периодический медосмотр работников	чел.	15	90	июль, август	директор	15	10		
7	Ремонт школьной столовой	кв.м	45	250	июль, август	директор	1	1		

**План мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда  
на 2023 год в филиале МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п.Турки в с. Чернавка**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс.руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения	шт	2 р/год		Апрель, октябрь	Зав филиалом				
2	Приобретение спецодежды	шт	3	3000	январь	Зав филиалом	3	3		
3	Проведение учебной эвакуации из ОУ с целью обучения алгоритму действий при пожаре	шт	2 р/год		Апрель, октябрь	Зав филиалом				
4	Приобретение эл плиты на пищеблок	шт	1	15000	январь	Зав филиалом	1	1		
5	Замена электропроводки в здании школы	м	500		Июль, август	Зав филиалом	1	1		
6	Ремонт полов столовой	кв.м	70	2000	Июль, август	Зав филиалом	1	1		
7	Покраска стен и потолка пищеблока	кв м	150	4000	Июль, август	Зав филиалом	1	1		



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

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
11	Водитель	<b>При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:</b>	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
19.	Гардеробщик;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
30.	Педагог-библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
32.	Зам директора по АХР	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
60.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих	1 комплект

		производственных загрязнений и механических воздействий	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
122.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
135.	Рабочий по текущему ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
193.	Техник-электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Соглашение вступает в силу с момента подписания **30 января 2023г.**

От работодателя:	От работников:
<p>Директор МОУ СОШ имени С.М. Иванова р.п. Турки:</p> <p>_____                      <u>Лопаткина Л.В.</u> /подпись/                      /Ф.И.О./</p> <p>« <u>30</u>» <u>января</u> <u>2023г.</u></p>	<p>Председатель первичной профсоюзной организации:</p> <p>_____                      <u>Белова Н.Ю.</u> /подпись/                      /Ф.И.О./</p> <p>« <u>30</u>» <u>января</u> <u>2023г.</u></p>