

Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения Авило-Успенской
средней общеобразовательной школы

_____ О.Н. Овчаренко

« 08» апреля 2022 года

Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения Авило-Успенской
средней общеобразовательной школы

_____ Н.Е. Аркатова

« 08» апреля 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения Авило-Успенской
средней общеобразовательной школы
ИНН: 6119007445

с 01.04.2022 по 01.04.2025

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный №

от

Предыдущий коллективный договор
действовал 2019 - 2021 год

Матвеево – Курганский район

РАЗДЕЛ I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Авило-Успенской средней общеобразовательной школе (далее МБОУ Авило-Успенская сош).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «Об удалённой и дистанционной работе»;
- Постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 12.04.2016 № 163 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Матвеево-Курганского района»;
- Постановления Главы Администрации Матвеево-Курганского района № 1112 от 09.12.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района»

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – директора МБОУ Авило-Успенской сош Овчаренко Ольги Николаевны (далее работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБОУ Авило-Успенской сош Аркатовой Натальи Евгеньевны (далее профсоюзная организация).

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ Авило-Успенской сош, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

Профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания.

1.9. Работодатель и профсоюзная организация обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.

1.10. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст. 55 ТК РФ.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с работодателем.

1.12. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действия в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.14. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.16. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие, нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профсоюзной организации.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МБОУ Авило-Успенской сош:

- учет мотивированного мнения профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

РАЗДЕЛ II

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым и территориальным Соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы в соответствии со статьёй 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ);

В соответствии со статьей 351.¹ Трудового кодекса РФ, при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

2.3. В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном [законодательством](#) Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Первый экземпляр Трудового договора находится в личном деле работника, которое хранится 75 лет в школе.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ст. 74 ТК РФ).

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве.

2.7. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

В соответствии со статьей 60² Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.8. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

2.9. Работодатель обязуется уведомить профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации или ликвидация образовательной организации, ее филиала не зависимо от количества работающих.

2.10. Работодатель представляет работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ один день в неделю для самостоятельного поиска работы без сохранения заработной платы.

2.11. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) работников производить с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя производится в соответствии с п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ.

Порядок оформления прекращения трудового договора, производится в соответствии со статьёй 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- за пять лет до пенсии;
- проработавшие в данной образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель профсоюзной организации.

2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников в соответствии со ст. 178, 180 ТК РФ.

2.14. Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может принять на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности) при обеспечении получения после трудоустройства работником дополнительного профессионального образования по направлению подготовки "Образование и педагогические науки" или дополнительного профессионального образования, соответствующего профилю работы.

2.15. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и

успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

Порядок допуска лиц, указанных в п. 2.1.18 к занятию педагогической деятельностью осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 18 сентября 2020 г. N 508.

2.16. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.17. Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно, условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или арендованное им, а также возмещение работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

2.19. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленным ст. 312 ТК РФ.

Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.20. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

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

2.23. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мнения (по согласованию) профсоюзный комитета.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен под роспись ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.24. Объем учебной нагрузки, 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 учебному плану и программам, сокращения количества классов, возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по беременности и родам, или отпуск по уходу за ребенком или после окончания такого отпуска.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.25. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.26. Учебная нагрузка 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.

2.27. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов (групп);

- простоя, когда работникам без их согласия поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в школе на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других чрезвычайных случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.29. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение

сменности работы школы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) – ст. 74 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*), которые утверждаются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

В организации устанавливается продолжительность рабочей недели (пятидневная).

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин - устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами.

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

Согласно статье 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601).

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

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

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

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

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

Расписание занятий должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 рабочих дня.

3.6. Работник посещает все мероприятия, проводимые в школе, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

3.7. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ график отпусков утверждается работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

Работникам образовательной организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии со ст. 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» работникам предоставляется ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней по следующим категориям: директор, заместитель директора, педагог — психолог, учитель, старший вожатый.

Согласно статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет **7** календарных дней.

3.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в образовательной организации, а по согласованию сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

3.10. Накануне праздничных, нерабочих праздничных дней, продолжительность работы сокращается на один час.

3.11. Стороны пришли к соглашению, что работник образовательной организации имеет право на основании письменного заявления на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- смерти близких родственников – до 5 дней;
- работникам, в случаях рождения ребенка до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 дней;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- для ликвидации аварии в доме – до 2 дней.
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год.

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников образовательной организации для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

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

3.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст. 108 ТК РФ.

3.15. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

3.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

3.17. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:

- имеющих двух или более детей до 14 лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет.
- Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.18. Педагогические работники имеют право в соответствии с пунктом 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ на отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года. Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливает Порядок, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. №644.

3.19. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом работодателя. Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

3.19.1. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной организации, допускается перенос отпуска на более поздний срок.

3.19.2. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

3.19.3. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.19.4. В случае наличия нескольких заявлений на указанный отпуск, очередность его предоставления устанавливает работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

3.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

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

В период проведения текущего ремонта, а также в период отмены учебных занятий педагогический и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.23. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

3.24. По согласованию с профсоюзным комитетом школы (с учетом мнения профсоюзного комитета) для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

4.2 Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

4.3 Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графику не реже 1

раза в 3 года, т.к. в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации, профессиональную переподготовку сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы.

4.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014г. №276.

4.3.5. Принимает меры по сокращению избыточной отчетности педагогических работников в соответствии с письмом Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016г. № НТ-664/08/269 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей» и разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей от 11 апреля 2018г. ИП -234/09/189.

4.3.6. С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи работодатель обязуется:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год работы в образовательной организации и устанавливать им стимулирующие доплаты за проводимую работу;
- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

Раздел V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

5.1. Выполнять в определенные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.2. Обеспечить обучения безопасным методам и приемам выполнении работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведения инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

5.3. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников образовательной организации в установленные сроки с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.4. 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 вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

5.5. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ст. 227-231 ТК РФ.

5.6. Совместно с профсоюзной организацией организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации и выполнение соглашения по охране труда.

5.7. Создать в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюзной организации.

На общем собрании работников, не реже одного раза в год заслушивать отчет о ее работе.

5.8. Контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с выборным органом профсоюзной организации.

5.9. Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда, комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзной организации.

5.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

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

5.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

5.13. Предоставлять работникам по письменному заявлению право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ):

- работники в возрасте **до 40 лет** имеют право **на 1 день один раз в 3 года;**
- работники в возрасте **от 40 лет и старше** имеют право **на 1 день один раз в год;**
- работники **предпенсионного возраста**, а также работники, которые **получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет**, имеют право на **2 дня один раз в год**. В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости.

5.14. Работники обязуются:

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

5.14.2. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры.

5.14.3. Извещать немедленно руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

5.15. С 1 января 2014 года Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» вместо процедуры проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда установлена единая и обязательная для всех работодателей процедура специальной оценки условий труда.

5.16. Работодателю необходимо организовать рабочие места, если среднесписочная численность работников составляет 35 человек и более. Согласно Областного закона от 07.03.2006 № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области» установлена квота для приема на работу инвалидов 3% от среднесписочной численности работников. (Порядок квотирования, утвержден постановлением Правительства Ростовской области от 01.06.2012 № 476).

РАЗДЕЛ VI

ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются: 24 числа текущего месяца – аванс и 9 число следующего месяца – окончательный расчет. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.2. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Ростовской области.

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

6.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов

(денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

За работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

6.5. Работодатели:

6.5.1. Устанавливают в коллективных договорах, локальных нормативных актах работникам организаций внебюджетного сектора экономики, индивидуальных предпринимателей тарифную ставку первого разряда (минимальный оклад) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат не ниже размера, установленного областными, федеральными отраслевыми соглашениями.

6.5.2. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

6.5.3. Устанавливают работникам организаций внебюджетного сектора экономики, индивидуальных предпринимателей, полностью отработавшим норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), минимальную заработную плату в размере не ниже 1,2 минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5.4. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.6. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условия труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ устанавливается повышенный размер оплаты труда в процентах от установленного размера для различных видов работ с нормальными условиями труда: 4% тарифной ставки (оклада).

6.7. Производить доплату в размере 35% процентов за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

6.8. Информировать коллектив два раза в год о размерах финансовых поступлений (средств бюджета и внебюджетных средств).

6.9. При совмещении профессий (должностей) расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Производить оплату за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ). 99,

6.11. 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. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Стороны договорились:

6.12. Заработная плата за период отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска менее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

6.13. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.14. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст. 136 ТК РФ).

6.15. Работодатель обязан выплатить заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении, умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

6.17. В случае организации и проведение Профсоюзом забастовки, производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции до 3 дней.

6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.19. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей, в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

6. 20. Образовательная организация вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

Профсоюзная организация:

- участвует в проведении аттестации педагогических работников и специальной оценки условий труда;

- осуществляет контроль, за правильным проведением тарификации работников образовательной организации, за своевременной выплатой заработной платы;

- принимает меры по всем фактам нарушения выполнения коллективного договора;
- принимает участие в разработке локальных актов, затрагивающих трудовые права работников;
- осуществляет контроль, за соблюдением работниками режима рабочего времени;
- постоянно анализирует социально-экономическое положение работников образовательной организации и на его основе вносит предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников;
- защищает права и интересы работников образовательной организации в части доплаты и нормирования труда через КТС, в судебных и иных государственных органах (ст.385 ТК РФ);
- принимает необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случаях задержки выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
- своевременно информирует работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

РАЗДЕЛ VII

ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФОСЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Обязательства работодателя:

- 7.1. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, представленные Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 7.2. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации, членов совета молодых педагогических работников на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 7.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 7.4. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся руководителями (заместителями) выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не допускается в течении двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которое законодательством предусмотрена возможность увольнения.
- 7.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).
- 7.6. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в общедоступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 7.7. Председатель профсоюзной организации входит в состав:
 - аттестационной комиссии;
 - тарификационной комиссии;

- комиссии по охране труда;
- комиссии по распределению стимулирующих выплат; и других комиссий, работа которых затрагивает социально-экономические и профессиональные права работников.

7.8 Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора под пунктом 8, 10, части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

Профсоюзная организация:

В соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет контроль:

7.9. За соблюдением работодателем трудового законодательства.

7.10. За ознакомлением каждого работника при приеме на работу с коллективным договором, приказом о приеме на работу, должностными обязанностями, режимом работы и отдыха, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, установленными льготами.

7.11. Обеспечивает членам профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работающими, льготы: бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета, оказание помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное образовательное учреждение, проведение мероприятий с детьми за счет профсоюзных средств и др. вопросах.

7.12. Осуществляет контроль, за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда.

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

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

7.15. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

7.16. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатам работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.17. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей образовательной организации.

7.18. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

7.19. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.20. Участвует в работе комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

7.21. Осуществляет контроль, за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

7.22. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

7.23. Работодатель признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательной организации и принимает во внимание при поощрении работников.

РАЗДЕЛ VIII

КОНТРОЛЬ, ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

8.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны комиссии (работодатель и профсоюзная организация). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

8.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

8.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

8.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Авило-Успенская средняя общеобразовательная школа**

СОГЛАСОВАНО
Профкомом
МБОУ Авило-Успенской сош
Протокол № 1 от 26.08.2021г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ Авило-Успенской сош
№ 97 от 26.08.2021г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Авило-Успенской средней общеобразовательной школы**

1. Общие положения

1.1. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273 и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 Трудового кодекса РФ).

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

Работники принимаются на работу в Учреждение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, статьёй 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

В соответствии со статьей 351.¹ Трудового кодекса РФ, при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

Прием на работу без предъявления оригиналов документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу лица администрация, Организации может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы (умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.). Прием на работу в Организацию осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью от 1 до 6 месяцев в зависимости от должности.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию такого приказа.

Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Организация в этом случае обязана оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе (статья 67 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.3. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством, а именно:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статья 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст. 77 п. 5 ТК РФ);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (часть 3 и 4 статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели, если иной срок не установлен

Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а администрация в последний день обязана выдать ему трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет. По соглашению между Работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения предупреждения об увольнении.

В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Прекращение трудового договора ведется в соответствии со статьёй 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ) и оформляется приказом по Организации. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- прохождение аттестации на первую и высшую квалификационную категорию;
- 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 настоящим 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.

3.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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

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

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

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

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

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

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

3.3. Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.4. Работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.5. Педагогические работники имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

3.6. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого

государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

3.7. Работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.8. Работникам школы запрещается курение табака, распитие спиртных напитков на территории и в помещениях, предназначенных для услуг в системе образования, физической культуры и спорта, а также при оказании данных услуг (на мероприятиях, проходящих вне территорий образования, физической культуры и спорта).

3.9. Круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

3.10. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании. Проведение аттестации

педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

10) проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

11) соблюдать устав образовательной организации, положение о структурном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

3.11. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

3.12. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.13. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных п. 3.12., учитывается при прохождении ими аттестации.

4. Основные права и обязанности работодателя (школы)

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работника исполнения им 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 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка Организации;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- принимать согласованные с органами общественного управления локальные нормативные акты, а также локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения, в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством Российской Федерации в порядке, установленном ее уставом;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. 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 Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Согласно статье 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется настоящими правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.3. Для работников школы устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными в субботу и воскресенье. Для отдельных работников в соответствии с индивидуальными графиком и планом работы суббота является рабочим днем. Выходной день устанавливается для них в другой день недели согласно графику.

Для учащихся школы устанавливается пятидневная неделя для 1-11^х- классов. Время начала и окончания работы школы устанавливается приказом директора школы.

5.4. График работы школьной библиотеки определяется директором школы и должен быть удобным для обучающихся.

5.5. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, графиком дежурств по школе и обязанностями, предусмотренными их должностной инструкцией, а также индивидуальными и школьными планами воспитательной работы. Администрация школы обязана организовать учёт рабочего времени педагогических работников. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами воспитательной работы, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению. Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время педагога входят короткие перерывы (перемены) между занятиями. Продолжительность урока 45 и 35 минут устанавливается только для учета занятий обучающихся; пересчета количества занятий в астрономические часы рабочего времени педагога не производится.

5.6. Администрация школы может предоставить учителям один свободный от занятий день в неделю для методической работы при условии, если их недельная учебная нагрузка не превышает 20 часов в неделю и имеется возможность не нарушать санитарно-гигиенические требования, установленное расписание.

5.7. Рабочий день учителя начинается за 5 мин. до начала его первого урока. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком) извещающим об его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

5.8. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником, которое становится приложением к трудовому договору. При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в школе условиям труда. Установленный на начало учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, а также других случаев, подпадающих под условия, предусмотренные статьей 74 Трудового кодекса).

5.9. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором школы. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приёма пищи. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.10. Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных и заранее непредвиденных случаях, предусмотренных законодательством (ст. Трудового кодекса), с их письменного согласия. В других случаях привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия и после учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Дни отдыха за дежурство или

работу в выходные и праздничные дни, либо иная компенсация предоставляются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет. Работникам, которым графиком работы установлен выходной день не в воскресенье, а в другой день недели, запрещается работа в их выходной день.

5.11. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 20 минут до начала уроков (занятий) и продолжается 20 минут после окончания уроков (занятий) дежурного педагога. График дежурств составляется на учебный период (четверть) и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской.

5.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу, относящуюся к их трудовой функции по трудовому договору (должностной инструкции) в пределах их рабочего времени до начала каникул. В зависимости от характера выполняемой работы, работа в каникулярный период может выполняться в школе, в библиотеке, с выездом в другие учреждения, в том числе методические, и дома. По соглашению администрации школы и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, относящимся к их трудовой функции по трудовому договору (должностной инструкции). По соглашению с администрацией школы в период каникул работник может выполнять иную работу. Графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора школы не позднее, чем за две недели до начала каникул. В период каникул допускается суммирование рабочего времени согласно графику.

5.13. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные - не реже четырех раз в год.

5.14. Общие собрания коллектива работников, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться не более двух часов, родительское собрание - не более 1,5 часов, собрания школьников - не более 1 часа.

5.15. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления администрации школы.

Обучающихся в 1-4 классах школы запрещается отпускать с уроков по их просьбе без обеспечения сопровождения и надлежащего надзора.

5.16. Администрации школы запрещается:

- а) привлекать учащихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. Разрешается освобождать

обучающихся по письменному заявлению их родителей (законных представителей) от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения должного надзора и принятия разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей, на основании локальных нормативных актов, принятых в школе;

б) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

5.17. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается только директору Школы и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

6. Время отдыха

6.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией школы с учетом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, а также по иным уважительным причинам при условии возможности его полноценного замещения.

6.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности рабочего отпуска. Краткосрочные неоплачиваемые отпуска администрация обязана предоставить в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до 5 календарных дней.

6.3. В соответствии с трудовым законодательством нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

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

7. Поощрения за успехи, качественную и результативную работу

7.1. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые

обязанности:

- объявлением благодарности;
- выдачей премии;
- награждением ценным подарком, почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 Трудового кодекса РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.2. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.4. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники Организации, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.

9. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации школы.

С настоящими правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в школу работник под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей в школе.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Авило-Успенская средняя общеобразовательная школа**

СОГЛАСОВАНО
собранием профкома
МБОУ Авило-Успенской сош
протокол № 2 от 30.12.2021г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ Авило-Успенская сош
№ 140 от 30.12.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБОУ Авило-Успенской сош

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение составлено на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 12.04.2016 № 163 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Матвеево-Курганского района», Постановления Главы Администрации Матвеево-Курганского района № 1112 от 09.12.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района»

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ Авило-Успенской сош (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ Авило-Успенской сош, осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
особенности условий оплаты труда педагогических работников;
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и постановлением Администрации Матвеево-Курганского района от 12.04.2016 № 163 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Матвеево-Курганского района»:

месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников МБОУ Авило-Успенской сош (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств бюджетов: федерального, областного, муниципального (далее – средств бюджета). Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МБОУ Авило-Успенской сош в пределах выделенных средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств бюджета определяется отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с постановлением Администрации Матвеево-Курганского района от 12.04.2016 № 163 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Матвеево-Курганского района»:

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

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.	7607
	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	8372
	2-й квалификационный уровень: диспетчер, старший дежурный по режиму.	8793

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

РАЗМЕРЫ
должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		

1-й квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый.	12041
2-й квалификационный уровень:	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель.	12626
3-й квалификационный уровень	воспитатель, мастер производственного обучения методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель.	13242
4-й квалификационный уровень:	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).	13893

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ должностей
руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й квалификационный уровень:	
	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	12948
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	12326
	2-й квалификационный уровень:	
в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	13595	
в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	12948	

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России

от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ
должностей работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»: библиотекарь, библиограф без категории II категории I категории ведущий	6767
	7103
	7456
	7830

2.3.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по ПКГ
общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: делопроизводитель, кассир, секретарь.	5071
	2-й квалификационный уровень: «старший»	5316
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: диспетчер, лаборант, техник, техник-программист.	5581
	2-й квалификационный уровень : заведующий хозяйством.	5862

1	2	3
	3-й квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар).	6157
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень: инженер-программист, инженер-электроник, специалист по кадрам.	6449

2.3.5. Ставки заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общепромышленных профессий рабочих приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ
общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Ставка заработной платы (рублей)
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд: гардеробщик, грузчик, дворник, кладовщик, кастелянша, рабочий, садовник, сторож, уборщик служебных помещений. 2-й квалификационный разряд: машинист по стирке спецодежды, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. 3-й квалификационный разряд: повар.	4169 4411 4669
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд: водитель автомобиля, повар 5-й квалификационный разряд: повар	4957 5244
	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд	5545 5862
	3-й квалификационный уровень	6207
	4-й квалификационный уровень: водитель автобуса.	6655

Примечание.

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.6. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

РАЗМЕРЫ
должностных окладов по должностям служащих,
не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами
Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей, в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8632 8217
Специалист по закупкам; специалист по охране труда.	6449
Младший системный администратор.	5581

2.3.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

3. Порядок и условия
установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке

условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в образовательных учреждениях, имеющих группы, классы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель учреждения, заместители руководителя работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах) иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)	до 10 5 – 15 до 20
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях:	

	руководитель учреждения, заместители руководителя	до 15
	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 15
	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20
3.	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: педагогические работники	5 – 15

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство: 1 – 4-х классов	до 20

1	2	3
	5 – 11 (12)-х классов	до 25
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 10
5.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
6.	Педагогическим работникам, ответственным за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 20 до 40 до 80
7.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 15 до 25 до 40
8.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
9.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
10.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом	

1	2	3
	учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
11.	Работникам учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20
12.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
13.	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (подвоз детей): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20
14.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
15.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 – 2 человека при численности аттестуемых 3 – 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
16.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 14 человек;

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 4 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях может устанавливаться одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в одном или двух классах. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

5. При установлении доплаты педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкостью работы по его содержанию.

6. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района.

7. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 - 14 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.7 Объем средств, направленных на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы:

20 процентов – в общеобразовательных учреждениях.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору и трудового договора по совместительству).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии

оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му разряду и 4-му квалификационному уровню, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 10.

Таблица №10

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;
за классность водителям автомобилей;
выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Руководителям и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н – 20 процентов;

иным руководителям и специалистам – до 25 процентов.

4.11. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:	

1	2	3
	при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

4.12. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы; имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования Администрации Матвеево-Курганского района молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске,

в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

**5. Условия оплаты труда руководителей учреждений,
их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок
определения должностных окладов, условия осуществления
выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 12.

Таблица № 12

**РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей учреждений**

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24084
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21899
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19908

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности

и значимости учреждений различного типа, утверждается отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по решению отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района.

5.5. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района,

заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 14.

Таблица № 14

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
заработной платы руководителя учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство

группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы в очно-

заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

6.8.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.8.6. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18, в группе от 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.8.8. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на

объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.8.9. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

6.8.10. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.8.11. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, направленные письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015

№ 06-846.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.9.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов (кроме муниципального учреждения, в котором доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 % от общей среднесписочной численности), если иное не установлено отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 4 к настоящему постановлению.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

руководитель учреждения;
заместитель руководителя учреждения;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
заведующий хозяйством;
помощник (советник) руководителя;
секретарь;
делопроизводитель;
кассир<*>;
бухгалтер, экономист<*>;
специалист по закупкам <*>;
младший системный администратор<*>;
специалист по охране труда<*>;
инженер – программист (программист) <*>;
специалист по кадрам<*>;
экономист<*>;
юрисконсульт<*>;
администратор<*>;
техник<*>.

<*> включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.

2. Конкретный перечень должностей административно - управленческого персонала работников МБОУ Авило-Успенской сош устанавливается локальными нормативными актами учреждения в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Авило-Успенская средняя общеобразовательная школа**

СОГЛАСОВАНО
собранием профкома
МБОУ Авило-Успенской сош
протокол от 30.12.2021 № 2

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ Авило-Успенской сош
от 30.12. 2021 г. №141

ПОЛОЖЕНИЕ
**о порядке установления надбавки за результативность и качество
работы по организации образовательного процесса педагогическим
работникам МБОУ Авило-Успенской сош**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение составлено на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 12.04.2016 № 163 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Матвеево-Курганского района», Постановления Главы Администрации Матвеево-Курганского района № 1112 от 09.12.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района»
- 1.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.
- 1.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:
- 1.4. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.
- 1.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.
- 1.6. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по

результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

- 1.7. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.
- 1.8. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:
 - руководителю учреждения – Отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;
 - работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.
 - Заместителям руководителя, учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.
- 1.9. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.
- 1.10. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы
- 1.11. Внесение изменений в порядок и условия установления надбавок педагогическим работникам, шкалу баллов для критериев оценки, критерии оценки показателей качества работы может быть осуществлено комиссией по распределению надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса по согласованию с профкомом. Решение профкома утверждается приказом директора учреждения.
- 1.12. Форма представления результатов деятельности педагогических работников разрабатывается администрацией и профкомом и согласовывается с комиссией по распределению работникам образовательного учреждения по распределению надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.
- 1.13. Объем средств, предусмотренных на установление данной надбавки, определяется ежегодно нормативным правовым актом Ростовской области.
- 1.14. В комиссию образовательного учреждения по распределению надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса входят: заместитель директора по УВР, председатель профкома и руководители школьных предметных методических объединений.
- 1.15. Председатель комиссии выбирается из числа членов комиссии. В своей работе комиссия руководствуется настоящим Положением. Решения комиссии принимаются процедурой открытого голосования простым большинством голосов. Заседания комиссии протоколируются.
- 1.16. Назначение выплат производится два раза в год (отчетный период):
 - за период с января по июнь с учетом результатов учебного года ;

- за период с июля по декабрь с учетом результатов I полугодия.

1.17. Выплаты надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам осуществляются в соответствии с приказом директора учреждения, на основании решения комиссии по распределению надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса учреждения.

2. Порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса

2.1. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам учреждения комиссией по распределению надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса с учетом целевых показателей эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

2.2. Заместитель директора по УВР по требованию комиссии предоставляет информацию о результатах деятельности педагогических работников в соответствии с утвержденными критериями.

Форма предоставления информации – показатели работы в баллах на основании данных мониторинга результатов педагогической деятельности за отчетный период.

2.3. Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств муниципального бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя:

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);
- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);
- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) региональном уровнях;
- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;
- высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);
- прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

2.4. Сроки представления информации о результатах деятельности педагогических работников в соответствии с критериями - до 5 июля (за отчетный период с 1 января по 30 июня) и 10 января (за отчетный период с 1 июля по 31 декабря) или ежемесячно.

2.5. Размер выплат каждому педагогическому работнику за отчетный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутришкольного контроля за отчетный период;
- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками учреждения;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, запланированного на отчетный период, делится на общую сумму баллов педагогических работников. В результате получается денежный вес в рублях одного балла;
- денежный вес балла умножается на количества баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер выплаты педагогическому работнику. Выплаты производятся ежемесячно в течение периода, следующего за отчетным.

2.6. Руководитель общеобразовательного учреждения на основании решения комиссии, согласованного с профкомом принимает решение о персональном назначении выплат по каждому педагогическому работнику, издает приказ об осуществлении выплат надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам.

2.7. Назначение выплат надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса не производится педагогическим работникам школы, не проработавшим отчетный период (полугодие) для назначения выплат стимулирующего характера.

3. Целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

Критерии	Категория педагогических работников
Отсутствие или снижение количества неуспевающих учащихся по предмету	Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ
Наличие учащихся, оставленных на повторное обучение по успеваемости по предмету	Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ
Отсутствие или снижение доли неуспевающих выпускников на ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации по предмету в новой форме.	Учитель
Отсутствие или снижение доли неуспевающих выпускников на ступени среднего общего образования по результатам ЕГЭ по предмету.	Учитель
Позитивная динамика качества знаний по предмету (увеличение количества детей, успевающих на 4 и 5).	Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ
Доля выпускников 11 класса, выбирающих предмет для сдачи ЕГЭ (предметы по выбору учащихся).	Учитель
Доля выпускников 9 класса, выбирающих предмет для сдачи экзамена (предметы по выбору учащихся).	Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ
Количество выпускников, получивших на итоговой аттестации по предмету в форме ЕГЭ 70 и более баллов.	Учитель
Уровень обученности обучающихся по результатам внешнего контроля.	Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ
Качество обученности обучающихся по результатам внешнего контроля.	Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ
Использование информационных технологий и ТСО в учебно-воспитательном процессе.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог

	Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Участие в олимпиадах.	Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ
Участие учащихся в конференциях по предмету, отрасли знания, виду деятельности.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Участие учащихся в дистанционных конкурсах и олимпиадах по предмету, в том числе с применением ресурсов сети Интернет.	Учитель Педагог дополнительного образования Преподаватель-организатор ОБЖ
Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Наличие публикаций работ учащихся в периодических изданиях, сети Интернет.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Наличие публикаций работ педагогических работников в периодических изданиях, сети Интернет.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Апробация новых учебных и воспитательных программ по новым и традиционным учебным курсам, разработка новых эффективных технологий обучения, воспитания и развития детей, авторских программ.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Работа в инновационном (экспериментальном) режиме, организация научно-исследовательской деятельности	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Подготовка и проведение общешкольных внеклассных мероприятий, выставок, концертов и пр., презентаций для родителей, общественности	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Участие педагогических работников в подготовке и проведении конференций, семинаров различной направленности.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Учитель Старший вожатый

	Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Наличие замечаний по ведению документации и сдаче отчетности.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Наличие в отчетном периоде административных взысканий	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Наличие случаев травматизма при нарушении техники безопасности на уроке и во внеурочное время	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Работа с одаренными детьми по индивидуальным программам	Учитель Педагог дополнительного образования Преподаватель-организатор ОБЖ
Организация и проведение систематических консультаций для учащихся, имеющих трудности в изучении предмета и способных учащихся.	Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ
Организация и проведение систематических консультаций для выпускников 9 и 11 классов по подготовке к ЕГЭ и ОГЭ.	Учитель
Выполнение общественных поручений, оказание помощи коллегам при подготовке и проведении мероприятий.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Сравнительный анализ деятельности педагога на основании контрольных срезов знаний.	Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ
Данные о поступлении учеников в ВУЗы по предметной направленности.	Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ
Выступление педагогических работников на педсоветах, семинарах, предметных неделях, районных предметных МО.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Проведение мастер-классов, открытых уроков, обобщение педагогического опыта, обмен опытом с коллегами.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Наличие среди учеников медалистов (по итогам учебного года) и отличников.	Учитель Преподаватель-организатор ОБЖ

Организация и проведение социальных акций	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Использование в учебно-воспитательном процессе внешних ресурсов (предприятия и организации, музеи, театры, лаборатории, библиотеки и т. п.). Организация экскурсий походов посещение выставок, театров и т.д.	Учитель Старший вожатый Педагог дополнительного образования Педагог-психолог Библиотекарь Преподаватель-организатор ОБЖ
Снижение (отсутствие) количества детей, стоящих на учёте в КДН	Учитель Педагог-психолог
Снижение (отсутствие) количества детей, состоящих на внутришкольном учете	Учитель Педагог-психолог
Эффективное использование родительской составляющей в управлении образовательным процессом	Учитель

С учетом вышеперечисленных общих целевых показателей эффективности деятельности педагогических работников в образовательной организации разработаны для педагогических работников Листы самоанализа деятельности каждого педагогического работника.

4. Заключительная часть.

4.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения. Вносимые изменения и дополнения не должны противоречить законодательству в сфере оплаты труда.

4.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются по согласованию с Педагогическим советом.

Самоанализ деятельности педагога дополнительного образования _____ за период с _____ по _____

:

Критерии	Показатель	Результат деятельности социального педагога	Оценка в баллах
К-1. Позитивные результаты деятельности педагога дополнительного образования	Наполняемость и сохранение контингента воспитанников в объединении – 2 балла		
	Охват детей занятиями по программам дополнительного образования в каникулярное время: - 70% - 80% - 3 балла - 80% - 90% - 4 балла - 90% - 100% - 5 баллов		
	Привлечение в работу объединений детей, находящихся в социально опасном положении – 2 балла		
К-2. Результативность деятельности педагога дополнительного образования по подготовке обучающихся к конкурсам, соревнованиям, фестивалям, олимпиадам, научно-практическим конференциям	На школьном уровне: - призер - 1 балл - победитель - 2 балла	1) Название _____ _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На муниципальном уровне: - призер - 2 балла - победитель - 3 балла	1) Название _____ _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
		2) Название _____ _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На региональном, международном уровнях: - призер - 4 балла - победитель - 5 баллов	1) Название _____ _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	

	Организация деятельности детей в социально-значимых проектах – 3 балла	Тема _____ Дата проведения _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
К-3. Результативность деятельности педагога дополнительного образования по обобщению и распространению собственного педагогического опыта	Участие в профессиональных, методических конкурсах и мероприятиях, повышающих имидж общеобразовательного учреждения – 5 баллов	Тема _____ Дата проведения _____ Уровень : школьный, районный (подчеркнуть)	
	Публикации в средствах массовой информации - 3 балла	Дата публикации _____ Вид работы _____ Тема, название _____ Место публикации _____	
	Создание и постоянное обновление собственного сайта - 2 балла	Наличие сайта: да, нет (подчеркнуть) Дата последнего обновления- _____	
	Трансляция передового педагогического опыта в профессиональных сетевых сообществах - 3 балла	Трансляция ППО – да, нет (подчеркнуть) Дата трансляции ППО - _____ Тема, название _____ Сетевое сообщество _____	
	К-4. Результативность участия в методической работе	Разработка и внедрение в практику комплексных программ: - на школьном уровне - 2 балла - на муниципальном уровне - 3 балла - авторская программа прошла экспертизу на муниципальном уровне - 5 баллов	Тема _____ Дата: _____ Уровень: школьный, муниципальный (подчеркнуть)
Тема _____ Дата: _____ Уровень: школьный, муниципальный (подчеркнуть)			
Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций – 3 балла (за каждую работу)		Название работы _____ Выходные данные печатного издания/сайта, где размещена работа _____	
Участие в семинарах, конференциях, форумах, проектах, педагогических чтениях: - на школьном уровне - 1 балл - на районном уровне - 2 балла		Тема _____ Дата _____ Уровень : школьный, районный , международный, всероссийский (подчеркнуть)	

	<p>- на региональном уровне - 3 балла - на международном, всероссийском уровнях -10 баллов</p>	<p>Тема _____ Дата _____ Уровень : школьный, районный , международный, всероссийский (подчеркнуть)</p>	
	<p>Участие в вебинарах - 1 балл</p>	<p>Дата _____ Тема _____ Наличие сертификата: да, нет (подчеркнуть)</p>	
<p>К-5. Успешность взаимодействия с педагогами в сфере воспитательной работы</p>	<p>Проведение совместных с педагогами мероприятий в рамках внеурочной работы – 5 баллов</p>	<p>Дата _____ Название _____ _____</p>	
<p>К-6. Деятельность педагога дополнительного образования по повышению профессионального мастерства</p>	<p>Курсовая переподготовка - от 1ч. до 40ч. – 1 балл - от 40ч. до 72ч. – 2 балла - свыше 72ч. – 3 балла - <u>своевременность</u> - 3 балла</p>	<p>Сроки: с _____ по _____. Объем _____ часов Тема _____ _____ Место прохождения _____ Наличие свидетельства: да, нет (подчеркнуть)</p>	
	<p>Участие в профессиональных сетевых конкурсах педагогического мастерства -2 балла</p>	<p>Дата _____ Название _____ _____ Наличие сертификата – да, нет (подчеркнуть) Наличие диплома – да, нет (подчеркнуть)</p>	
	<p>Участие в Конкурсе лучших учителей на муниципальном уровне (20 баллов) - призер (40 баллов) - победитель (60 баллов) на региональном уровне (80 баллов) - призер (100 баллов) - победитель (200 баллов)</p>	<p>Дата _____ Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть). Уровень: муниципальный, региональный (подчеркнуть)</p>	
<p>К-7. Профессиональная культура</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога дополнительного образования со стороны родителей (законных представителей) – 3 балла</p>		

Наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (законных представителей) или учащихся на деятельность педагога дополнительного образования - вычесть половину баллов	Дата _____ Причина _____ _____	
---	--------------------------------------	--

Самоанализ деятельности преподавателя-организатора ОБЖ _____ за период с _____ по _____ :

	Показатель	предмет	дата	класс	Результат деятельности учителя				Оценка в баллах
					Качество знаний	СОК	неуспевающих	успеваемость	
К-1. Наличие позитивной динамики учебных достижений учащихся (результаты контрольных работ)	(К.з. не ниже 50 %, СОК не ниже 70 %, отсутствие неуспевающих) по ОБЖ - 4 балла	_____	_____	_____	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	
		_____	_____	_____	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	
		_____	_____	_____	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	
		_____	_____	_____	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	
	Выполнение программных требований по организации УПС (учебно-полевых сборов), военно-спортивной игры «Орленок», военно-спортивной игры «Прорыв»: - участие команды – 3 балла - призер – 4 балла - победитель – 5 баллов	Название мероприятия: учебно-полевые сборы, военно-спортивная игра «Орленок», военно-спортивная игра «Прорыв» (подчеркнуть) Дата _____ Результат: участие, призер, победитель (подчеркнуть)							
		Название мероприятия: учебно-полевые сборы, военно-спортивная игра «Орленок», военно-спортивная игра «Прорыв» (подчеркнуть) Дата _____ Результат: участие, призер, победитель (подчеркнуть)							
		Название мероприятия: учебно-полевые сборы, военно-спортивная игра «Орленок», военно-спортивная игра «Прорыв» (подчеркнуть) Дата _____ Результат: участие, призер, победитель (подчеркнуть)							
К-2. Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Координация ЕГЭ, ОГЭ, итогового сочинения, ВПР - 5 баллов	1) Предмет _____ Дата _____ 2) Предмет _____ Дата _____ 3) Предмет _____ Дата _____ 4) Предмет _____ Дата _____							
	Музейная деятельность – 5 баллов	Название мероприятия _____ Дата _____							
	Поисковая деятельность – 5 баллов	Название мероприятия _____ Дата _____							
	Подготовка школьников к участию в районных мероприятиях (шествия, вынос знамен, участие в параде, конкурсах) –	Название мероприятия _____ Дата _____							

	5 баллов	Название мероприятия _____ Дата _____ Название мероприятия _____ Дата _____	
К-3. Результативность деятельности по подготовке учащихся к предметным олимпиадам, конкурсам, проектам, смотрам и др. по ОБЖ и гражданской обороне	На школьном уровне: - призер - 1 балл -победитель - 2 балла	1) Название _____	
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На муниципальном уровне: -призер - 2 балла -победитель - 3 балла	2) Название _____	
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На региональном и других уровнях: - участие – 3 балла -призер - 4 балла -победитель - 5 баллов	1) Название _____	
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
2) Название _____			
Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).			
К-4. Результативность деятельности учителя по подготовке учащихся к сетевым, дистанционным конкурсам и олимпиадам	Количество участников до 10% от общего количества детей в классе - 1 балл	1) Название _____	
		Дата _____ . Количество участников/сертификатов - ___/	
	Количество участников до 20% от общего количества детей в классе - 2 балла	2) Название _____	
		Дата _____ Количество участников/сертификатов/ - ___/	
	Количество участников более 20% от общего количества детей в классе - 3 балла	3) Название _____	

Наличие - призеров – 4 балла			

	- победителей – 5 баллов (за каждого участника)	Дата _____ Количество участников/сертификатов - ___/	
К-5. Результативность деятельности учителя по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному изучению предмета.	Проведение - тематических вечеров - 3 балла - тематических утренников - 3 балла - тематических выставок - 1 балл - внеурочных конференций - 5 баллов - внеурочных «круглых столов» - 5 баллов	1) Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
		2) Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
К-6. Результативность деятельности учителя по обобщению и распространению собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков: - на школьном уровне - 5 баллов - на районном уровне - 10 баллов	Открытый урок - _____ Класс _____ Тема _____ Дата проведения _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
	Проведение мастер-классов: - на школьном уровне - 3 балла - на районном уровне - 5 баллов	Тема _____ Дата проведения _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
	Выступление по обобщению и распространению собственного педагогического опыта на - ШМО - 3 балла - РМО - 5 баллов	Тема _____ Дата выступления _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
	Публикации в средствах массовой информации - 3 балла	Дата публикации _____ Вид работы _____ Тема, название _____ Место публикации _____	
Создание и постоянное обновление собственного сайта - 2 балла	Наличие сайта – да, нет (подчеркнуть) Дата последнего обновления - _____		
	Трансляция ППО в профессиональных сетевых сообществах - 5 баллов	Дата публикации _____ Вид работы _____ Тема, название _____ Место публикации _____	

К-7. Деятельность учителя по повышению профессионального мастерства	Участие в семинарах, конференциях, проектах - на школьном уровне - 1 балл - на районном уровне - 2 балла - на региональном уровне - 3 балла - на международном и всероссийском уровнях - 10 баллов	Дата _____ Тема _____ _____ Уровень: школьный, районный, международный, всероссийский (подчеркнуть) Дата _____ Тема _____ _____ Уровень: школьный, районный, международный, всероссийский (подчеркнуть)	
	Участие в вебинарах - 1 балл	Дата _____ Тема _____ _____ Наличие сертификата –да, нет (подчеркнуть)	
	Курсовая переподготовка: - <u>объем</u> (количество часов) - от 1ч. до 40ч. – 1 балл - от 40ч. до 72ч. – 2 балла - свыше 72ч. – 3 балла - <u>своевременность</u> - 3 балла	Сроки: с _____ по _____. Объем _____ часов Тема _____ _____ Место прохождения _____ Наличие свидетельства – да, нет (подчеркнуть)	
	Участие в работе экспертных, конкурсных комиссий, групп, жюри – за каждое – 2 балла	Вид мероприятия _____ Название _____ _____ Дата _____ Тема _____ _____ Дата: _____ Уровень: школьный, муниципальный, региональный (подчеркнуть)	
	Разработка и реализация авторских программ, методик: - на школьном уровне - 5 баллов - на муниципальном уровне - 10 баллов - авторская программа прошла экспертизу на муниципальном уровне - 5 баллов - авторская программа прошла экспертизу на региональном уровне - 10 баллов	Тема _____ _____ Дата: _____ Уровень: школьный, муниципальный, региональный (подчеркнуть)	
	Участие в профессиональных сетевых конкурсах педагогического мастерства - 2 балла - призер – 3 балла - победитель – 5 баллов	Дата _____ Название _____ _____ Наличие сертификата –да, нет (подчеркнуть) Наличие диплома –да, нет (подчеркнуть)	

	Участие в очных профессиональных конкурсах педагогического мастерства - 2 балла -призер, победитель на муниципальном уровне - 3,4 балла -призер, победитель на региональном уровне - 5,6 баллов - призер, победитель на международном, всероссийском уровнях - 10 баллов	1) Дата _____ Название _____ _____ Наличие сертификата –да, нет (подчеркнуть) Наличие диплома –да, нет (подчеркнуть) Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть). Уровень: муниципальный, региональный, международный, всероссийский (подчеркнуть)	
	Участие в Конкурсе лучших учителей на муниципальном уровне - 20 баллов -призер- 40 баллов -победитель- 60 баллов на региональном уровне - 80 баллов -призер - 100 баллов -победитель - 200 баллов	Дата _____ Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть). Уровень: муниципальный, региональный (подчеркнуть)	
К-8. Деятельность учителя по организации дополнительной работы с обучающимися	Проведение индивидуальных или групповых дополнительных занятий с учащимися по предмету, согласно утвержденному графику 2 балла	Количество учащихся _____ Класс _____ День недели _____ Время занятий _____ _____ Количество учащихся _____ Класс _____ День недели _____ Время занятий _____	
К-9. Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей или обучающихся на деятельность педагога - 3 балла Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей или учащихся на деятельность педагога - вычтеть половину баллов	Дата _____ Причина _____ _____	

Самоанализ деятельности педагога-организатора, старшего вожатого _____ за период с _____ по _____ :

Критерии	Показатель	Результат деятельности социального педагога	Оценка в баллах
----------	------------	---	-----------------

К-1. Эффективность подготовки, организации и проведения массовых мероприятий	Методическое обеспечение массового мероприятия (качество оформленных документов, информация об итогах мероприятия в СМИ) – 3 балла	1) Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
		2) Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
	Использование самостоятельно созданного оформления мероприятия (презентации, видеоролики, видеозаставки, реквизит, декорации, костюмы) – 5 баллов	1) Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
	Результативность участия в социальных проектах и акциях (наличие благодарственных писем, грамот) – 1 балл	1) Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
		2) Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
К-2. Результативность деятельности педагога-организатора, старшего вожатого по подготовке обучающихся к конкурсам, соревнованиям, фестивалям, олимпиадам, научно-практическим конференциям	На школьном уровне: - призер - 1 балл - победитель - 2 балла	1) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На муниципальном уровне: - призер - 2 балла - победитель - 3 балла	1) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На региональном, международном уровнях: - призер - 4 балла - победитель - 5 баллов	1) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	Организация деятельности детей в социально-значимых проектах – 3 балла	Тема _____ Дата проведения _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	

<p>К-3. Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей</p>	<p>Участие в общественных делах ОУ: в субботниках, оформление кабинетов, хозяйственные работы– 1 балл</p>	<p>1) Название мероприятия _____ Дата _____</p>	
<p>К-4. Результативность деятельности педагога-организатора, старшего вожатого по обобщению, распространению и презентации собственного профессионального опыта</p>	<p>Выступление на различных мероприятиях (конференция, семинар, педагогический совет, совещание, круглый стол): - на школьном уровне - 1 балла - на муниципальном уровне - 2 балла</p>	<p>Тема _____ Дата выступления _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)</p>	
	<p>Создание и постоянное обновление собственного сайта - 2 балла</p>	<p>Наличие сайта: да, нет (подчеркнуть)Дата последнего обновления _____</p>	
	<p>Трансляция ППО в профессиональных сетевых сообществах - 5 баллов</p>	<p>Дата публикации _____ Вид работы _____ Тема, название _____ Место публикации _____</p>	
<p>К-5. Результативность участия в методической и научно-исследовательской работе</p>	<p>Разработка и реализация инновационных продуктов: - на школьном уровне - 5 баллов - на муниципальном уровне - 10 баллов - авторская программа прошла экспертизу на муниципальном уровне - 5 баллов - на региональном уровне – 10баллов</p>	<p>Тема инновационного продукта _____ Дата: _____ Уровень: школьный, муниципальный (подчеркнуть)</p>	
		<p>Тема инновационного продукта _____ Дата: _____ Уровень: школьный, муниципальный (подчеркнуть)</p>	
	<p>Участие в работе оргкомитетов, групп, жюри конкурсов: за каждое – 2 балла</p>	<p>Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____</p>	
	<p>Участие в семинарах, конференциях, форумах, проектах: - на школьном уровне - 1 балл - на районном уровне - 2 балла - на региональном уровне - 3 балла - на международном, всероссийском уровнях – 10 баллов</p>	<p>Тема _____ Дата _____ Уровень : школьный, районный, международный, всероссийский (подчеркнуть)</p>	
		<p>Тема _____ Дата _____ Уровень : школьный, районный, международный, всероссийский (подчеркнуть)</p>	

	Участие в вебинарах- 1 балл	Дата _____ Тема _____ Наличие сертификата: да, нет (подчеркнуть)	
К-6. Деятельность педагога-организатора, старшего вожатого по повышению профессионального мастерства	Курсовая переподготовка - <u>объем</u> (количество часов) - от 1ч. до 40ч. – 1 балл - от 40ч. до 72ч. – 2 балла - свыше 72ч. – 3 балла - <u>своевременность</u> - 3 балла	Сроки: с _____ по _____. Объем _____ часов Тема _____ Место прохождения _____ Наличие свидетельства: да, нет (подчеркнуть)	
	Участие в профессиональных сетевых конкурсах педагогического мастерства - 2 балла - призер – 3 балла - победитель – 5 баллов	Дата _____ Название _____ Наличие сертификата – да, нет (подчеркнуть) Наличие диплома – да, нет (подчеркнуть)	
	Участие в очных профессиональных конкурсах педагогического мастерства - 2 балла -призер, победитель на муниципальном уровне – 3,4 балла -призер, победитель на региональном уровне - 5,6 баллов - призер, победитель на международном, всероссийском уровнях - 10 баллов	Дата _____ Название _____ Наличие сертификат: да, нет (подчеркнуть) Наличие диплома: да, нет (подчеркнуть) Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть). Уровень: муниципальный, региональный, международный, всероссийский (подчеркнуть)	
К-7. Профессиональная культура	Отсутствие конфликтных ситуаций в ОУ - 2 балла		
	Наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (законных представителей) или учащихся на деятельность педагога-организатора - вычесть половину баллов	Дата _____ Причина _____	

Самоанализ деятельности педагога-психолога _____ за период с _____ по _____ :

Критерии	Показатель	Результат деятельности социального педагога	Оценка в баллах
К-1. Динамика образовательно-профилактической работы с учащимися и родителями	Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, на учете КДН, ПДН, «группы риска»: - до 10% - 2 балла - 10% - 20% - 3 балла - более, чем на 20% - 4 балла		
	Привлечение учащихся к работе в социально-значимых проектах, социальных акциях - 3 балла	Вид мероприятия _____ Название _____ _____ Дата _____ Количество участников _____	
	Организация сетевого взаимодействия с общественными организациями – 3 балла	Вид мероприятия _____ Название _____ _____ Дата _____	
	Проведение - тематических выставок - 1 балл - внеурочных конференций - 3 балла - внеурочных «круглых столов» - 5 баллов - родительских собраний - 2 балла	1) Вид мероприятия _____ Название _____ _____ Дата _____ Количество участников _____	
		2) Вид мероприятия _____ Название _____ _____ Дата _____ Количество участников _____	
К-2. Результативность деятельности педагога, направленной на устранение	Проведение индивидуальных и групповых дополнительных занятий с учащимися - 1 балл	День недели _____ Время занятий _____ Категория детей _____	
День недели _____ Время занятий _____ Категория детей _____			

отклонений в психическом развитии ребенка		День недели _____ Время занятий _____ Категория детей _____	
К-3. Результативность деятельности педагога- психолога по обобщению и распространению собственного педагогического опыта	Проведение открытых мероприятий: - на школьном уровне - 5 баллов -на районном уровне- 10 баллов	Вид _____ Класс _____ Тема _____ Дата проведения _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
	Проведение мастер-классов: - на школьном уровне - 3балла -на районном уровне - 5 баллов	Тема _____ Дата проведения _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
		Тема _____ Дата проведения _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
	Выступление по обобщению и распространению собственного педагогического опыта на -ШМО - 3 балла - РМО - 5 баллов	Тема _____ Дата выступления _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
		Тема _____ Дата выступления _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
	Публикации в средствах массовой информации - 3 балла	Дата публикации _____ Вид работы _____ Тема, название _____ Место публикации _____	
	Создание и постоянное обновление собственного сайта - 2 балла	Наличие сайта: да, нет (подчеркнуть)Дата последнего обновления- _____	
Трансляция ППО в профессиональных сетевых сообществах - 5 баллов	Дата публикации _____ Вид работы _____ Тема, название _____ Место публикации _____		

К-4. Результативность участия в методической и научно-исследовательской работе	Разработка и реализация авторских программ, методик: - на школьном уровне - 5 баллов - на муниципальном уровне - 10 баллов - авторская программа прошла экспертизу на муниципальном уровне - 5 баллов - авторская программа прошла экспертизу на региональном уровне - 10 баллов	Тема _____ _____ Дата: _____ Уровень: школьный, муниципальный, региональный (подчеркнуть)	
		Тема _____ _____ Дата: _____ Уровень: школьный, муниципальный, региональный (подчеркнуть)	
	Участие в семинарах, конференциях, форумах, проектах - на школьном уровне - 1 балл - на районном уровне - 2 балла - на региональном уровне - 3 балла - на международном, всероссийском уровнях - 10 баллов	Тема _____ _____ Дата _____ Уровень : школьный, районный, международный, всероссийский (подчеркнуть)	
	Участие в вебинарах- 1 балл	Тема _____ _____ Дата _____ Уровень : школьный, районный, международный, всероссийский (подчеркнуть)	
К-5. Деятельность педагога-психолога по повышению профессионального мастерства	Курсовая переподготовка - <u>объем</u> (количество часов) - от 1ч. до 40ч. – 1 балл - от 40ч. до 72ч. – 2 балла - свыше 72ч. – 3 балла - <u>своевременность</u> - 3 балла	Сроки: с _____ по _____. Объем _____ часов Тема _____ _____ Место прохождения _____ Наличие свидетельства: да, нет (подчеркнуть)	
	Участие в работе экспертных, конкурсных комиссий, групп, жюри - за каждое – 2 балла	Вид мероприятия _____ Название _____ _____ Дата _____	
	Участие в профессиональных сетевых конкурсах педагогического мастерства - 2 балла - призер – 3 балла - победитель – 5 баллов	Дата _____ Название _____ _____ Наличие сертификата – да, нет (подчеркнуть) Наличие диплома – да, нет (подчеркнуть)	

	<p>Участие в очных профессиональных конкурсах педагогического мастерства - 2 балла -призер, победитель на муниципальном уровне – 3,4 балла -призер, победитель на региональном уровне - 5,6 баллов - призер, победитель на международном, всероссийском уровнях - 10 баллов</p>	<p>Дата _____ Название _____ _____ Наличие сертификат: да, нет (подчеркнуть) Наличие диплома: да, нет (подчеркнуть) Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть). Уровень: муниципальный, региональный, международный, всероссийский (подчеркнуть)</p>	
К-6. Профессиональная культура	<p>Отсутствие конфликтных ситуаций в ОУ - 2 балла</p>		
	<p>Наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей (законных представителей) или учащихся на деятельность педагога-психолога - вычесть половину баллов</p>	<p>Дата _____ Причина _____ _____</p>	
	<p>Оснащение кабинета дидактическим и методическим материалом, самостоятельно подготовленным педагогом-психологом – 5 баллов</p>		

Самоанализ деятельности учителя физической культуры _____ за период с _____ по _____ :

	Показатель	предмет	дата	класс	Результат деятельности учителя				Оценка в баллах
					Качество знаний	СОК	неуспевающих	успеваемость	
К-1. Наличие позитивной динамики учебных достижений учащихся	(К.з. не ниже 50 %, СОК не ниже 70 %, отсутствие неуспевающих) по физической культуре - 4 балла	_____	_____	_____	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	
		_____	_____	_____	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	
		_____	_____	_____	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	
	Выполнение программных требований по организации УПС (учебно-полевых сборов), военно-спортивной игры «Орленок»: - участие команды – 3 балла - призер – 4 балла - победитель – 5 баллов	Название мероприятия: учебно-полевые сборы, военно-спортивная игра «Орленок» (подчеркнуть) Дата _____ Результат: участие, призер, победитель (подчеркнуть)							
		Название мероприятия: учебно-полевые сборы, военно-спортивная игра «Орленок» (подчеркнуть) Дата _____ Результат: участие, призер, победитель (подчеркнуть)							
К-2. Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Координация ЕГЭ, ОГЭ, итогового сочинения, ВПР - 5 баллов	1) Предмет _____ Дата _____ 2) Предмет _____ Дата _____ 3) Предмет _____ Дата _____ 4) Предмет _____ Дата _____							
К-3. Результативность деятельности по подготовке учащихся к предметным олимпиадам, конкурсам, проектам, соревнованиям	На школьном уровне: - призер - 1 балл -победитель - 2 балла	1) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).							
		2) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).							
	На муниципальном уровне: -призер - 2 балла -победитель - 3 балла	1) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).							
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).							

		2) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На региональном и других уровнях: - участие – 3 балла -призер - 4 балла -победитель - 5 баллов	1) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
		2) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На муниципальном уровне <u>спортивная команда:</u> 3 место- 1 балл 2 место- 2 балла 1 место- 3 балла	1) Название _____ Дата _____ Результат: _____ место	
		2) Название _____ Дата _____ Результат: _____ место	
К-4. Результативность деятельности педагога по сдаче норм ГТО	Вовлеченность детей в выполнение нормативов и требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО (% от общего количества участников): - до 10% - 1 балл - 10% - 20% - 2 балла - 20% - 40% - 3 балла - более 40% - 5 баллов		
	Результативность сдачи норм ГТО (за каждого ребенка): - бронзовый значок – 1 балл - серебряный значок – 2 балла - золотой значок – 3 балла		
	Сохранность контингента – 2 балла		
К-5. Результативность деятельности учителя по подготовке	Количество участников до 10% от общего количества детей в классе - 1 балл Количество участников до 20% от общего	1) Название _____ Дата _____ . Количество участников/сертификатов - ___/	

учащихся к сетевым, дистанционным конкурсам и олимпиадам	количества детей в классе - 2 балла	2) Название _____	
	Количество участников более 20% от общего количества детей в классе - 3 балла	Дата _____ Количество участников/сертификатов/ - ___/	
	Наличие	3) Название _____	
	- призеров – 4 балла - победителей – 5 баллов (за каждого участника)	Дата _____ Количество участников/сертификатов - ___/	
К-6. Результативность деятельности учителя по привлечению учащихся к дополнительному, расширенному изучению предмета.	Проведение	1) Вид мероприятия _____	
	-тематических мероприятий- 3 балла -тематических выставок - 1 балл -внеурочных конференций - 5 баллов -внеурочных «круглых столов» - 5 баллов	Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
		2) Вид мероприятия _____	
		Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
К-7. Результативность деятельности учителя по обобщению и распространению собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков:	Открытый урок - _____ Класс _____	
	- на школьном уровне - 5 баллов -на районном уровне- 10 баллов	Тема _____ Дата проведения _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
	Проведение мастер-классов:	Тема _____	
	- на школьном уровне - 3 балла -на районном уровне- 5 баллов	Дата проведения _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
	Выступление по обобщению и распространению собственного педагогического опыта на	Тема _____	
-ШМО- 3 балла - РМО- 5 баллов	Дата выступления _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)		
Публикации в средствах массовой информации- 3 балла	Дата публикации _____ Вид работы _____ Тема, название _____ Место публикации _____		
Создание и постоянное обновление собственного сайта - 2 балла	Наличие сайта – да, нет (подчеркнуть)Дата последнего обновления-_____		

	Трансляция ППО в профессиональных сетевых сообществах - 5 баллов	Дата публикации _____ Вид работы _____ Тема, название _____ Место публикации _____	
К-8. Деятельность учителя по повышению профессионального мастерства	Участие в семинарах, конференциях, проектах - на школьном уровне - 1 балл - на районном уровне - 2 балла - на региональном уровне - 3 балла - на международном и всероссийском уровнях - 10 баллов	Дата _____ Тема _____ Уровень: школьный, районный, международный, всероссийский (подчеркнуть) Дата _____ Тема _____ Уровень: школьный, районный, международный, всероссийский (подчеркнуть)	
	Участие в вебинарах - 1 балл	Дата _____ Тема _____ Наличие сертификата –да, нет (подчеркнуть)	
	Курсовая переподготовка: - <u>объем</u> (количество часов) - от 1ч. до 40ч. – 1 балл - от 40ч. до 72ч. – 2 балла - свыше 72ч. – 3 балла - <u>своевременность</u> - 3 балла	Сроки: с _____ по _____. Объем _____ часов Тема _____ Место прохождения _____ Наличие свидетельства – да, нет (подчеркнуть)	
	Участие в работе экспертных, конкурсных комиссий, групп, жюри, судейство соревнований – за каждое – 2 балла	Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____	
	Разработка и реализация авторских программ, методик: - на школьном уровне - 5 баллов - на муниципальном уровне - 10 баллов - авторская программа прошла экспертизу на муниципальном уровне - 5 баллов - авторская программа прошла экспертизу на региональном уровне - 10 баллов	Тема _____ Дата: _____ Уровень: школьный, муниципальный, региональный (подчеркнуть) Тема _____ Дата: _____ Уровень: школьный, муниципальный, региональный (подчеркнуть)	
	Наличие собственных методических разработок и пособий – 1 балл	Название _____ Дата _____	
	Участие в профессиональных сетевых конкурсах педагогического мастерства - 2 балла	Дата _____ Название _____ Наличие сертификата –да, нет (подчеркнуть) Наличие диплома –да, нет (подчеркнуть)	

	- призер – 3 балла - победитель – 5 баллов		
	Участие в очных профессиональных конкурсах педагогического мастерства - 2 балла -призер, победитель на муниципальном уровне - 3,4 балла -призер, победитель на региональном уровне - 5,6 баллов - призер, победитель на международном, всероссийском уровнях - 10 баллов	1) Дата _____ Название _____ Наличие сертификата –да, нет (подчеркнуть)Наличие диплома –да, нет (подчеркнуть) Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть).Уровень: муниципальный, региональный, международный, всероссийский (подчеркнуть)	
	Участие в конкурсе «Учитель года Дона» - <u>на муниципальном уровне</u> - 10 баллов -призер - 20 баллов - победитель - 30 баллов - <u>на региональном уровне</u> - 40 баллов -призер - 50 баллов - победитель - 100 баллов	Дата _____ Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть). Уровень: муниципальный, региональный (подчеркнуть)	
	Участие в Конкурсе лучших учителей на муниципальном уровне - 20 баллов -призер- 40 баллов -победитель- 60 баллов на региональном уровне - 80 баллов -призер - 100 баллов -победитель - 200 баллов	Дата _____ Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть).Уровень: муниципальный, региональный (подчеркнуть)	
К-9. Деятельность учителя по организации дополнительной работы обучающимися	Проведение индивидуальных или групповых дополнительных занятий с учащимися по предмету, согласно утвержденному графику 2 балла	Количество учащихся _____ Класс _____ День недели _____ Время занятий _____	
		Количество учащихся _____ Класс _____ День недели _____ Время занятий _____	
К-10. Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей (законных)	Отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей или обучающихся на деятельность педагога - 3 балла		

представителей)	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей или учащихся на деятельность педагога - вычесть половину баллов	Дата _____ Причина _____ _____	
-----------------	--	--------------------------------------	--

Самоанализ деятельности учителя _____ за период с _____ по _____ :

	Показатель	предмет	дата	класс	Результат деятельности учителя				Оценка в баллах
					Качество знаний	СОК	неуспевающих	успеваемость	
К-1. Наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (результаты контрольных работ)	(К.з. не ниже 50 % , СОК не ниже 70 % , отсутствие неуспевающих) по русскому языку 2-11 класс - 5 баллов математике 2-11 класс - 5 баллов иностранному языку - 4 балла химии, физике - 4 балла окружающий мир, географии, биологии - 4 балла истории, обществознанию - 4 балла информатике - 4 балла музыке, МХК, ИЗО - 4 балла	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	_____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____%	_____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____%	_____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____%	_____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____% _____%	
К-2. Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Координация ЕГЭ, ОГЭ, итогового сочинения, ВПР - 5 баллов	1) Предмет _____ Дата _____ 2) Предмет _____ Дата _____ 3) Предмет _____ Дата _____ 4) Предмет _____ Дата _____							
К-3. Результативность деятельности учителя по подготовке обучающихся к предметным	На школьном уровне: - призер - 1 балл - победитель - 2 балла	1) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть). 2) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).							

олимпиадам, конкурсам сочинений, исследовательских и социальных проектов			
		3) Название _____	
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На муниципальном уровне: - призер - 2 балла - победитель - 3 балла	1) Название _____	
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
		2) Название _____	
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На региональном и других уровнях: - призер - 4 балла - победитель - 5 баллов	1) Название _____	
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
2) Название _____			
Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).			
К-4. Результативность деятельности учителя по подготовке обучающихся к конкурсам детского творчества	На школьном уровне: - призер - 1 балл - победитель - 2 балла	1) Название _____	
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
		2) Название _____	
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
		3) Название _____	
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На муниципальном уровне: - призер - 1 балл - победитель - 2 балла	1) Название _____	
		Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	

		2) Название _____ Дата _____ Результат: призер, победитель (подчеркнуть).	
	На региональном уровне - участие – 3 балла - призер – 4 балла - победитель – 5 баллов	1) Название _____ Дата _____ Результат: _____ место	
К-5. Результативность деятельности учителя по подготовке обучающихся к сетевым, дистанционным конкурсам и олимпиадам	Количество участников до 10% от общего количества детей в классе - 1 балл Количество участников до 20% от общего количества детей в классе - 2 балла Количество участников более 20% от общего количества детей в классе - 3 балла	1) Название _____ Дата _____. Количество участников /сертификатов - ___/	
		2) Название _____ Дата _____ Количество участников /сертификатов/ - ____/____	
	Наличие - призеров – 4 балла - победителей – 5 баллов (за каждого участника)	3) Название _____ Дата _____ Количество участников /сертификатов - ____/____	
К-6. Результативность деятельности учителя по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному изучению предмета.	Проведение -тематических вечеров - 3 балла - тематических угренников - 3 балла -тематических выставок - 1 балл -внеурочных конференций - 5 баллов -внеурочных «круглых столов» - 5 баллов	1) Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
		2) Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
		3) Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____ Количество участников _____	
К-7. Результативность деятельности учителя по обобщению и распространению	Проведение открытых уроков: - на школьном уровне - 5 баллов - на районном уровне - 10 баллов	Открытый урок - _____ Класс _____ Тема _____ Дата проведения _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	

собственного педагогического опыта	Проведение мастер-классов: - на школьном уровне - 3 балла - на районном уровне - 5 баллов	Тема _____ Дата проведения _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
	Выступление по обобщению и распространению собственного педагогического опыта на - ШМО - 3 балла - РМО - 5 баллов	Тема _____ Дата выступления _____ Уровень: школьный, районный (подчеркнуть)	
	Публикации в средствах массовой информации - 3 балла	Дата публикации _____ Вид работы _____ Тема, название _____ Место публикации _____	
	Создание и постоянное обновление собственного сайта - 2 балла	Наличие сайта – да, нет (подчеркнуть) Дата последнего обновления- _____	
	Трансляция ППО в профессиональных сетевых сообществах - 5 баллов	Дата публикации _____ Вид работы _____ Тема, название _____ Место публикации _____	
К-8. Деятельность учителя по повышению профессионального мастерства	Участие в семинарах, конференциях, проектах - на школьном уровне - 1 балл - на районном уровне - 2 балла - на региональном уровне - 3 балла - на международном и всероссийском уровнях - 10 баллов	Дата _____ Тема _____ Уровень: школьный, районный, международный, всероссийский (подчеркнуть) Дата _____ Тема _____ Уровень: школьный, районный, международный, всероссийский (подчеркнуть)	
	Участие в вебинарах - 1 балл	Дата _____ Тема _____ Наличие сертификата – да, нет (подчеркнуть)	
	Курсовая переподготовка: - <u>объем</u> (количество часов) - от 1ч. до 40ч. – 1 балл - от 40ч. до 72ч. – 2 балла - свыше 72ч. – 3 балла - <u>своевременность</u> - 3 балла	Сроки: с _____ по _____. Объем _____ часов Тема _____ Место прохождения _____ Наличие свидетельства – да, нет (подчеркнуть)	
	Участие в работе экспертных, конкурсных комиссий, групп, жюри - за каждое – 2 балла	Вид мероприятия _____ Название _____ Дата _____	

	Участие в профессиональных сетевых конкурсах педагогического мастерства - 2 балла - призер – 3 балла - победитель – 5 баллов	Дата _____ Название _____ Наличие сертификата – да, нет (подчеркнуть) Наличие диплома – да, нет (подчеркнуть)	
	Участие в очных профессиональных конкурсах педагогического мастерства 2 балла: -призер, победитель на муниципальном уровне - 3,4 балла -призер, победитель на региональном уровне - 5,6 баллов - призер, победитель на международном, всероссийском уровнях - 10 баллов	1) Дата _____ Название _____ Наличие сертификата – да, нет (подчеркнуть) Наличие диплома – да, нет (подчеркнуть) Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть). Уровень: муниципальный, региональный, международный, всероссийский (подчеркнуть)	
	Участие в конкурсе «Учитель года Дона» - <u>на муниципальном уровне</u> - 10 баллов - призер - 20 баллов - победитель - 30 баллов - <u>на региональном уровне</u> - 40 баллов - призер - 50 баллов - победитель - 100 баллов	Дата _____ Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть). Уровень: муниципальный, региональный (подчеркнуть)	
	Участие в Конкурсе лучших учителей - <u>на муниципальном уровне</u> - 20 баллов - призер - 40 баллов - победитель - 60 баллов - <u>на региональном уровне</u> - 80 баллов - призер - 100 баллов - победитель - 200 баллов	Дата _____ Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть). Уровень: муниципальный, региональный (подчеркнуть) Дата _____ Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть). Уровень: муниципальный, региональный (подчеркнуть) Дата _____ Результат: участник, призер, победитель (подчеркнуть). Уровень: муниципальный, региональный (подчеркнуть)	
К-9. Деятельность учителя по организации дополнительной работы с обучающимися	Проведение индивидуальных или групповых дополнительных занятий с обучающимися по предмету, согласно утвержденному графику - 2 балла	Предмет _____ Количество обучающихся _____ Класс _____ День недели _____ Время занятий _____ Предмет _____ Количество обучающихся _____ Класс _____ День недели _____ Время занятий _____	
К-10. Деятельность учителя по организации дополнительной	Проведение индивидуальных или групповых дополнительных занятий с выпускниками по предмету, согласно утвержденному	Предмет _____ Количество обучающихся _____ Классы _____ День недели _____ Время занятий _____	

работы с выпускниками по подготовке к экзаменам	графику - 3 балла	Предмет _____ Количество обучающихся _____ Классы _____ День недели _____ Время занятий _____	
К-11. Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей или обучающихся на деятельность педагога - 3 балла		
	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей или обучающихся на деятельность педагога - вычесть половину баллов	Дата _____ Причина _____ _____	

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Авило-Успенская средняя общеобразовательная школа**

СОГЛАСОВАНО
собранием профкома
МБОУ Авило-Успенской сош
протокол от 30.12.2021 № 2

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ Авило-Успенской сош
от 30.12. 2021 г. №142

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении премиальной части
фонда оплаты труда работников МБОУ Авило-Успенской сош

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение составлено на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 12.04.2016 № 163 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Матвеево-Курганского района», Постановления Главы Администрации Матвеево-Курганского района № 1112 от 09.12.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района».

Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

1.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

1.3. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

1.4. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Отделом образования Администрации Матвеево-Курганского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

- 1.5. Распределение выплат премиального характера работникам школы (кроме руководителя общеобразовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом школы.
- 1.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2. Принципы формирования и распределения фонда премирования

- 2.1. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с настоящим Положением, на основании решения комиссии по премированию.
- 2.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
 - участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.
- 2.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере и не зависит от стажа работы и объёма нагрузки.
- Размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива.
- 2.4. При планировании расходов на выплаты премий учитывается, что объём средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, тарифным ставкам.
- 2.5. Премии могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, по итогам года, а также к юбилейным датам (при наличии финансирования). Работникам, уволенным в отчетном периоде, премия не выплачивается.
- 2.6. Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные:
- директором школы - на заместителя директора;
 - заместителем директора по учебной работе – на руководителей методических объединений и учителей, на классных руководителей и руководителей кружков;
 - руководителями ШМО на учителей;
 - завхозом – на технический персонал школы;
 - председателем трудового коллектива на всех работников школы.
- 2.7. Приказом руководителя учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных результатов.
- 2.8. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, за нечеткое и несвоевременное исполнение действующего законодательства, функциональных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, Устава школы, других локальных нормативно-правовых актов школы и распоряжений администрации Школы или он может быть лишён премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.
- 2.9. Работники, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

3. Показатели премирования работников учреждения

3.1. Педагогические работники школы могут премироваться:

- За образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, а также инструкциями по охране труда, жизни и здоровья учащихся и работников ОУ (от 1000 до 5000 рублей);
- За представление педагогического опыта работы (за участие в школьных, районных, областных семинарах, мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства; за наличие собственных публикаций, посвященных инновационной деятельности) (от 1000 до 5000 рублей);
- За ведение экспериментальной работы. Разработка и внедрение авторских учебных программ. Использование и внедрение новых образовательных технологий, в т. ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих (физкультминутки, профилактика сколиоза и нарушения зрения, соблюдение светового, воздушно-капельного режима, чистоты помещения), нетрадиционных форм работы (от 500 до 3000 рублей);
- За достижение высокого уровня знаний учащихся, подтверждённого результатами проверок, а также высокие показатели педагогической работы (от 1000 до 5000 рублей);
- За качественную подготовку учащихся к государственной итоговой аттестации (от 500 до 2000 рублей);
- За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т. п.) (от 500 до 2000 рублей);
- За результативность проведения мероприятий по профилактике вредных привычек (от 500 до 2000 рублей);
- За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (от 500 до 2000 рублей);
- За снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних (от 500 до 2000 рублей);
- За снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов, по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (от 500 до 2000 рублей);
- За добросовестное исполнение обязанностей руководителя МО (от 1000 до 1000 рублей);
- За качественную подготовку и проведение школьных мероприятий. Совместную творческую деятельность учителя, учащихся, родителей(от 500 до 1000 рублей);
- За добросовестное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе и уровень организации дежурства класса по школе(от 500 до 1000 рублей);
- За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения(от 1000 до 2000 рублей);
- За подготовку участников районных, областных, Всероссийских мероприятий (от 1000 до 10000 рублей):
 - за участие команды;
 - за личное участие обучающихся;
 - за подготовку призеров районных соревнований, смотров и конкурсов;
 - за подготовку призеров областных соревнований, смотров и конкурсов;
- За активное участие в общественной жизни Школы (от 500 до 5000 рублей):

- За образцовое содержание учебного кабинета (пополнение дидактическим материалом, оформление, развитие материально-технической базы и сохранность) (от 500 до 2000 рублей);
- За качество содержания класса и территории в течение года (уборка, озеленение, обустройство территории, летняя трудовая практика) (от 500 до 1000 рублей);
- За организацию работы школьного музея(от 500 до 2000 рублей);
- За качественное ведение документации(от 500 до 1000 рублей);
- За своевременное предоставление отчетной документации(от 500 до 2000 рублей);
- За соблюдение педагогических требований и личную дисциплину(от 500 до 2000 рублей);
- За организацию летнего отдыха детей директору лагеря (организация летнего лагеря, новые формы организации летнего отдыха, сотрудничество со службой занятости) (от 1000 до 10000 рублей);
- За обеспечение эффективного отдыха и оздоровления детей в период летней оздоровительной кампании(от 1000 до 5000 рублей);
- За успехи в долголетнем труде в связи с 25-летием педагогической деятельности (от 1000 до 10000 рублей):
- За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности, если за нее не производится доплата(от 500 до 2000 рублей);
- За подготовку образовательного учреждения к новому учебному году, пополнение и совершенствование материальной базы (класса и школы); сдача образовательного учреждения комиссии в установленный срок. Сохранность имущества(от 500 до 2000 рублей);
- За ликвидацию аварийных ситуаций(от 500 до 2000 рублей);
- За высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел учащихся, проверка ведения тетрадей и дневников учащихся) (от 1000 до 3000 рублей);

3.2. Завхоз школы может премироваться:

- За обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы(от 500 до 2000 рублей);
- За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда(от 500 до 1000 рублей);
- За высокое качество подготовки и организации ремонтных работ(от 500 до 2000 рублей);
- За подготовку образовательного учреждения к новому учебному году и совершенствование материальной базы; сдача образовательного учреждения комиссии в установленный срок. Сохранность имущества(от 500 до 2000 рублей);.
- За ликвидацию аварийных ситуаций(от 500 до 2000 рублей);
- За высокий уровень исполнительской дисциплины(от 500 до 1000 рублей);
- За качественное ведение документации(от 500 до 1000 рублей);
- За своевременное предоставление отчетной документации(от 500 до 1000 рублей);
- За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.3. Заведующий библиотекой школы может премироваться:

- За высокую читательскую активность (от 500 до 1000 рублей);
- За пропаганду чтения как формы культурного досуга (от 500 до 1000 рублей);
- За участие в общешкольных и районных мероприятиях (от 500 до 1000 рублей);
- За оформление тематических выставок (от 500 до 1000 рублей);
- За сохранность и пополнение библиотечного фонда (от 500 до 1000 рублей);
- За качественное ведение документации (от 500 до 1000 рублей);

- За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями(от 500 до 1000 рублей).

3.4. **Водитель может премироваться**(от 500 до 2000 рублей):

- За высокий уровень исполнительской дисциплины;
- За обеспечение исправного технического состояния автобуса;
- За обеспечение безопасной перевозки детей;
- За отсутствие ДТП (дорожно-транспортных происшествий), замечаний со стороны работников ГИБДД;

- За отсутствие нарушений ПДД (правил дорожного движения)

- За экономию горюче-смазочных материалов.

- **Обслуживающий персонал может премироваться**(от 300 до 1000 рублей):

- За качественное проведение генеральных уборок;

- За участие в проведение ремонтных работ;

- За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

- За ликвидацию аварийных ситуаций;

- За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

3.5. **Все работники школы могут единовременно премироваться:**

- За многолетний добросовестный труд по случаю юбилея:

- - по достижению возраста 50 лет (от 500 до 1000 рублей);

- - в связи с 55-летием – женщины, 60-летием – мужчины (от 500 до 1000 рублей):

4. Комиссия по премированию

4.1.Распределение конкретного фонда премирования сотрудников школы и определение сроков выплаты премии осуществляется комиссией по материальному поощрению в составе:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;

- председатель профкома;

- руководители ШМО;

- Завхоз.

- Дополнительно в состав комиссии приказом директора школы могут назначаться работники школы в количестве 2-3 человек;

- Председатель комиссии избирается на первом заседании комиссии по материальному поощрению прямым открытым голосованием;

- Секретарь комиссии – назначается председателем комиссии;

- Состав комиссии утверждается приказом директора школы на календарный год, все изменения и дополнения оформляются также приказом по школе.

4.2.Процедура распределения фонда премирования и аргументирование мотивации увеличенияили уменьшения премии фиксируется в протоколе комиссии.

4.3.По всем вопросам, связанным с премированием, сотрудники школы могут обращаться к председателю или секретарю комиссии.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в законную силу с момента утверждения.

5.2. Настоящее Положение может изменяться и дополняться в зависимости от введения различных видов работ и обязанностей.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Авило-Успенская средняя общеобразовательная школа**

СОГЛАСОВАНО
собранием профкома
МБОУ Авило-Успенской сош
протокол от 30.12.2021 № 2

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ Авило-Успенской сош
от 30.12. 2021 г. №143

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах компенсационного характера
работникам МБОУ Авило-Успенской сош

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение составлено на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Администрации Матвеево-Курганского района от 12.04.2016 № 163 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Матвеево-Курганского района», Постановления Главы Администрации Матвеево-Курганского района № 1112 от 09.12.2021 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района», в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений и повышении эффективности труда, улучшения качества образования и роста квалификации.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

2.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

2.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

2.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

2.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

2.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

2.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

2.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 1.

Таблица № 1

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	<p>За работу в образовательных учреждениях, имеющих группы, классы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p>	<p>до 10</p> <p>5 – 15</p> <p>до 20</p>
2.	<p>За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях:</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p>	<p>до 15</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p>
3.	<p>За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и</p>	

	<p>нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:</p> <p>педагогические работники</p>	5 – 15
--	--	--------

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 2

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство: 1 – 4-х классов 5 – 11 (12)-х классов	до 20 до 25
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 10
5.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых,	

1	2	3
	предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
6.	Педагогическим работникам, ответственным за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 20 до 40 до 80
7.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более	до 15 до 25 до 40
8.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
9.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
10.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
11.	Работникам учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20

1	2	3
12.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
13.	Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (подвоз детей): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20
14.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
15.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 – 2 человека при численности аттестуемых 3 – 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
16.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 14 человек.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 4 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. Доплата за классное руководство в общеобразовательных учреждениях может устанавливаться одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в одном или двух классах. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

5. При установлении доплаты педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкостью работы по его содержанию.

6. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района.

7. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 - 14 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.4.7 Объем средств, направленных на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы:

20 процентов – в общеобразовательных учреждениях

2.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

2.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Авило-Успенская средняя общеобразовательная школа**

СОГЛАСОВАНО
собранием профкома
МБОУ Авило-Успенская сош
протокол от 30.12.2021 № 2

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ Авило-Успенская сош
от 30.12. 2021 г. №144

СОГЛШЕНИЕ
по охране труда МБОУ Авило-Успенской сош

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Авило-Успенской средней общеобразовательной школы заключили Соглашение о том, что в течение 2022-2025 гг. руководство обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Кол-во	Срок исполнения	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Проведение инструктажа и проверки знаний по охране труда работников: - руководителя ОУ; - ответственных за охрану труда в ОУ; - сотрудников ОУ.	19	по мере необходимости	Директор Завхоз
2	Проведение инструктажа и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала ОУ: -завхоз;		1 раз в 6 месяцев	Директор Завхоз
3	Организация и проведение ежегодной диспансеризации и медицинских осмотров работников.		1 раз в год	Директор Завхоз
4	Организация и проведение аттестации рабочих мест по условиям труда		в течении года	Директор
5	Обеспечение работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты		1 раз в год	Завхоз
6	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	-	1 раз в год	Директор ООО «СпецЭлектроМонтаж»
7	Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, АПС, зданий, сооружений	-	в течении года	Директор ООО «СпецЭлектроМонтаж»
8	Организация проверки знаний работников по ОТ	19	2 раза в год	Директор
9	Обеспечение обязательного социального страхования всех работников по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний	19	1 раз в год	Директор
10	Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве (ст. 227-231 ТК РФ)	19	В течение месяца со дня происшествия	Директор

11	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда, правил, инструкций, журналов	-		Директор
12	Обеспечение соблюдения работниками требований,	19	ежедневно	Директор

	правил и инструкций по охране труда			
13	Разработка и утверждение инструкцию по охране труда на рабочем месте (ст. 212 ТК РФ)	-	1 раз в 5 лет	Директор Завхоз
14	Создание комиссии по охране труда	3	январь 2022 г.	Директор

Приложение № 7
к коллективному договору на 2022-2025 гг.

СОГЛАСОВАНО
собранием профкома
МБОУ Авило-Успенской сош
протокол от 30.12.2021 № 2

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ Авило-Успенской сош
от 30.12. 2021 г. №145

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам
МБОУ Авило-Успенской сош

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальной помощи (далее – Положение) разработано для муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Авило-Успенской средней общеобразовательной школы (далее – Школа) в соответствии с:

- Трудовым Кодексом РФ;
- Указом Президента Российской Федерации от 7мая 2012года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Администрации Матвеево-Курганского района от 09.12.2021г. № 1112«Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования Администрации Матвеево-Курганского района»
- Положением об оплате труда работников.

1.2. Положение разработано в целях усиления социальных гарантий работников Школы.

1.3. Положение утверждается директором Школы и согласовывается председателем профсоюзного комитета.

1.4. Настоящее Положение определяет механизм выплаты материальной помощи работникам Школы.

1.5. Расходы по выплате материальной помощи осуществляются за счет общего фонда оплаты труда (ФОТ), предусмотренного планом муниципального задания и формируемый за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом выплаты материальной помощи могут осуществляться за счет бюджетных, так и внебюджетных источников, если таковые выплаты предусмотрены сметой по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Порядок установления размеров материальной помощи

2.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам Школы. может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- на лечение работника;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
- смерть работника или его близких родственников,
- при несчастных случаях (авария, травма),
- в случаях пожара,
- в случаях гибели имущества по каким-либо причинам.

2.2. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться его семье.

2.3. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилеем, выходом на пенсию и окончанием трудовой деятельности.

2.4. Материальная помощь может выплачиваться работникам, попавшим в трудные жизненные ситуации по заявлению работника и предоставлению выборного профсоюзного органа.

2.5. Работникам, членам первичной профсоюзной организации, предоставляются преимущества при выплате материальной помощи, в том числе для приобретения санаторно-курортных путевок по линии районного профсоюза.

2.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам Школы. принимает руководитель Школы. на основании письменного заявления работника, руководителю Школы. – на основании приказа Отдела образования Администрации Матвеево-Курганского района, по письменному заявлению руководителя Школы..

2.7. Размер материальной помощи определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться как в процентах от должностного оклада, так и в абсолютных величинах, денежном выражении (в рублях). Материальная помощь максимальными размерами не ограничена.

2.8. Выплата материальной помощи осуществляется одновременно по письменному заявлению работника.

2.9. Материальная помощь работникам, принятым в Школе, по совместительству, проработавшим не менее трех лет, может выплачиваться по представлению руководителя или выборного профсоюзного органа.

2.10. Положение действует с момента его утверждения и до принятия нового.