

Регистрационный лист коллективного договора

МБОУ «Елошанская средняя общеобразовательная школа»

(название организации)

ул. Бараба 2, село Ёлошное, Лебяжьевский район, Курганская область,

тел. (35237) 98774

(местонахождение, контактные телефоны)



Зарегистрировано

«17» февраля 2023 года

№ регистрации 23-10-03

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Председатель работодателя

Андреева Ольга Михайловна, директор

1.2. Представитель работников

Назарова Любовь Александровна,

2. Дата подписания коллективного договора

« 17 » января 2023 года

3. Срок действия договора

с « 30 » января 2023 г. по «29» января 2026г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору, регистрационные листы изменений №№

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора


6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

Российская Федерация
Отдел управления образованием Администрации Лебяжьевского
муниципального округа Курганской области
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Елошанская средняя общеобразовательная школа»
МБОУ «Елошанская средняя общеобразовательная школа»

Коллективный договор

на период с 30 января 2023 года по 29 января 2026 года

от работодателя:

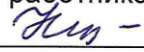


Андреева Ольга Михайловна
директор Муниципального
бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Елошанская
средняя общеобразовательная
школа»

« 17 » января 2023 год



от работников:



Назарова Любовь
Александровна представитель
трудового коллектива
Муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Елошанская
средняя общеобразовательная
школа»

« 17 » января 2023 год

с. Ёлошное 2023

1

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Елошанская средняя общеобразовательная школа», представленное в лице директора школы Андреевой Ольги Михайловны, действующего на основании Устава, именуемой далее «Работодатель», и работники школы, в лице представителя трудового коллектива Назаровой Любовь Александровны, уполномоченной общим собранием коллектива, именуемые далее «Работники».

1.3. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также содержит дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников школы, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 30 января 2023 года. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлевать на три года (ст.43 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы независимо от стажа работы и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

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

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

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным

договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду Курганской области.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Контроль за исполнением договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции. Итоги выполнения коллективного договора производятся 1 раз в полугодие.

Раздел 2. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а также с отраслевым региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штата и (или) численности работников:

- сообщать об этом в письменной форме представителю трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий;
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штата и (или) численности предварительно рассматривать с учетом мнения представителя трудового коллектива;
- предусматривать первоочередное увольнение временных работников, и работающих по совместительству.

2.4. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении, в том числе в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

2.5. Работодатель с письменного согласия работника, при расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, выплачивает ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в школе свыше 10 лет,
- имеющие детей до 16-летнего возраста;

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.7. Работодатель обязуется при увольнении работника по сокращению штата и (или) численности выплачивать выходное пособие в соответствии с законодательством

Раздел 3. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

3.1. Продолжительность рабочего времени для педагогов определяется недельной нагрузкой по тарификации, утверждается по соглашению с представителем трудового коллектива.

Работодатель должен обеспечить недельную нагрузку учителя неполной и средней школы не менее 18 часов в неделю. Меньшая нагрузка допускается с письменного согласия работника. Работодатель обязуется не снижать недельную нагрузку в течение учебного года без согласия учителя. Считать основанием для уменьшения недельной нагрузки при последующей ежегодной тарификации сокращения классов – комплектов, изменения годового учебного плана.

3.2. При регулировании рабочего времени всех других работников школы исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

3.3. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов.

3.4. Объем преподавательской работы, которая может выполняться работодателем (директором) в том же образовательном учреждении помимо работы без занятия штатной должности, определяет руководитель органа управления образованием.

3.5. Работодатель и представитель трудового коллектива обязуются обеспечить участие работников в управлении учреждением (Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации», ст.3).

На обсуждение работников выносятся следующие вопросы, затрагивающие интересы членов коллектива:

- правила внутреннего распорядка;
- положения о доплатах и надбавках;
- положение о премировании
- порядок предоставления длительных отпусков (до 1 года) педагогам;
- соглашение по охране труда;
- коллективный договор.

Согласуются с представителем трудового коллектива следующие вопросы (помимо указанных выше):

- привлечение к сверхурочной работе (ст.99.ТК РФ);
- график ежегодных отпусков (ст.123 ТК РФ);
- поощрение работников (ст.191 ТК РФ);
- привлечение к дисциплинарной ответственности;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя производить лишь с согласия представителя трудового коллектива по основаниям, перечисленным в ст. 81 ТК РФ (по сокращению штата и(или) численности, по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание);
- предварительное комплектование педагогических кадров;
- тарификация педагогических работников;

- утверждение должностных инструкций;
- утверждение инструкций по охране труда и технике безопасности.

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с согласия работников привлекается к выполнению работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

3.7. Расписание учебных занятий составляется с учетом соблюдения санитарно – гигиенических норм, максимальной экономии рабочего времени педагога, педагогической целесообразности. При составлении расписания по возможности сохраняется неразрывность уроков в параллели классов.

Педагогическим работникам (имеющим учебную нагрузку не более 18 часов) там, где это возможно без ущемления прав детей предусматривать, по возможности, один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

3.8. График дежурства составляется на четверть, утверждается работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 мин. и продолжаться не более, чем 20 мин после окончания уроков.

3.9. Работники могут быть переведены на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 72.2 ТК РФ. Продолжительность такого перевода не может превышать одного месяца.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст.72.2. ТК РФ).

3.10. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Работникам школы – два дня в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 10 календарных дней.

На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней.

3.13. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный отпуск:

- работникам с ненормированным рабочим днём в количестве:
 1. руководитель образовательного учреждения – 3 календарных дня,
 2. заместители руководителя образовательного учреждения – 3 календарных дня.
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:
 1. лаборант кабинетов химии и информатики - 7 календарных дней;
 2. учитель химии - 7 календарных дней;
 3. учитель технологии - 7 календарных дней;
 4. учитель информатики - 7 календарных дней;
 5. повар - 7 календарных дней;

3.14. Работодатель предоставляет длительный отпуск педагогам до 1 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; (закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» ст.47, п.5, п.п.4).

3.15. Привлечение к работе в выходные дни (проведение походов, экскурсий, олимпиад, соревнований) производится по письменному приказу, согласованному с представителем трудового коллектива, и компенсируется оплатой в двойном размере или пожеланию работника другим днем отдыха.

3.16. Учителям, привлеченным к проверке экзаменационных работ, предоставлять оплачиваемые дни отдыха пропорционально отработанному времени в каникулярное время.

3.17. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовых средств у работодателя. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

3.18. Предоставлять руководителям районных и школьных методических объединений, а также руководителям методических советов дополнительно к основному отпуску один день (оплачиваемый при наличии средств).

Раздел 4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, выплатах компенсационного характера, установлении и распределении выплат стимулирующего характера. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.2. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующей отрасли экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям с применением тарифных разрядов, предусмотренным для этих категорий работников.

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

4.4. Работодатель обязуется:

1. Выплачивать заработную плату сотрудникам расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 числа каждого месяца, выплату отпускных производить согласно действующему ТК РФ за три дня до начала отпуска.
 2. Разрабатывать и ежегодно (по мере необходимости) корректировать «Положение об оплате труда, выплатах компенсационного характера, установлении и распределении выплат стимулирующего характера», согласовывать его с представителем трудового коллектива и утверждать на собрании трудового коллектива. Доплаты и надбавки руководителю устанавливаются учредителем либо Органом Управления образованием в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Лебяжьевского муниципального округа.
 3. Производить доплаты за время фактической работы во вредных условиях (по результатам специальной оценки условий труда) до 12% тарифной ставки или оклада, в том числе:
 - за работу, связанную с мойкой посуды с применением кислот, щелочных и других химических веществ - поварам.
 - за погрузочные работы, производимые вручную - рабочим.
 - за малярные работы в закрытых помещениях - уборщицам.
 - за уборку помещений, где ведутся вышеуказанные работы (в школах за работу с хим. реактивами) - уборщицам, лаборантам.
 4. Размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зон обслуживания устанавливается работодателем по предварительному согласию с работником.
 5. Извещать работника об изменении условий оплаты труда, установленных при тарификации, не менее чем за 2 месяца.
 6. Выплачивать по случаю юбилея: по 0,5 тарифной ставки, оклада – 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины) и по 1 тарифной ставки, оклада – 60 лет (женщины), 65 лет (мужчины).
 7. Возместить работникам материальный ущерб в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, а также в случае лишения возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).
 8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплата производится в соответствии со ст.236 ТК РФ.
 - 9 Оплата времени простоя: - по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы; по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).
 10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 4.5. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения. Получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками проводится не реже один раз в 5 лет, по желанию работника один раз в 3 года. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям тарифные ставки, оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 5. Социальные льготы.

- 5.1. При выделении сотрудникам путевки на санаторное лечение переносить им очередной отпуск на срок действия путевки.
- 5.2. Предоставлять дополнительный отпуск не болевшим в течение учебного года (при наличии средств – оплачиваемый, без наличия – без сохранения заработной платы) в количестве 2 календарных дня.
- 5.3. Выплачивать при выходе работника на пенсию по возрасту единовременное пособие в размере – тарифной ставки, оклада (в соответствии с территориальным соглашением).
- 5.4. Обеспечивать предоставление в установленном законом порядке льгот по коммунальным услугам, освещению жилых помещений.
- 5.5. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.
- 5.3. Орган общественной самодеятельности имеет право:

Раздел 6. Охрана труда.

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Приложение № 3).

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной

защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представителя трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.3. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

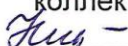
незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;


немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Раздел 7. Заключительные положения.

- 7.1. Стороны обязуются осуществлять не реже 2 раз в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах его выполнения и соблюдения.
- 7.2. Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства коллективного договора.
- 7.3. Рассматривать в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 7.4. Администрация обязуется предоставлять представителю трудового коллектива необходимую информацию о выполнении своих обязательств.
- 7.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовок.
- 7.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Представитель трудового
коллектива
 Л.А.
Назарова
17 января 2023 года.

Утверждаю
директор школы

О.М. Андреева
17 января 2023 года



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка

Общие положения.

В соответствии со ст.37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду выбирать род деятельности и профессию. Труд свободен.

Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении работниками своих трудовых обязанностей и является необходимым условием для производительного труда. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу организации.

Трудовая дисциплина в организации обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд.

Правила внутреннего трудового распорядка, утверждаемые в соответствии со ст. 190 ТК РФ имеют целью способствовать комплексному подходу к укреплению трудовой дисциплины, учитывающему зависимость ее состояния от различных производственных и бытовых факторов (материально-технического снабжения, уровня организации, условий труда, соблюдения работодателем требований трудового законодательства, жилищно-бытовых условий работников и т.д.).

1. Порядок приема и увольнения работников.

1.1. Работники при приеме на работу заключают трудовой договор.

Трудовой договор заключается:

- на неопределенный срок.
- на определенный срок, но не более 5 лет (срочный трудовой договор), (ст. 59 ТК РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по

- реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

1.2. В трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор,
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника,
- идентификационный номер налогоплательщика,
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями,
- место и дата заключения трудового договора,
- обязательные условия согласно ст.57 ТК РФ.

По соглашению сторон: производится запись об испытании, о неразглашении коммерческой тайны.

Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

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

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя, или его уполномоченного представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу,

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один передается работнику, другой хранится в отделе кадров работодателя, с подписью работника о том, что он получил на руки второй экземпляр.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

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

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.5. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, запрещается отказывать в заключение трудового договора работнику, приглашенному на работу в порядке перевода от другого работодателя в течении одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

1.6. При заключении трудового договора по соглашению сторон обуславливается испытательный срок продолжительностью до 3-х месяцев, а для руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера – до 6 месяцев (ст. 70 ТК РФ).

1.7. Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу для:

- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- для беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 1.5 лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ иными федеральными законами.

В испытательный срок не засчитывают период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

1.8. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что данная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме за 3 дня.

1.9. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится работодателем без учета мнения представителя трудового коллектива, предупредив работника в письменной форме за три дня с указанием причины послужившей основанием для расторжения трудового договора.

1.10. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица, предусмотренные Федеральными законами.

1.11. При поступлении на работу или переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- Ознакомить его с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

- Ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим на предприятии под роспись;
- Проинструктировать по технике безопасности, противопожарной безопасности, ГО.

1.12. На всех работников, проработавших, свыше 5 дней ведутся трудовые книжки в случаях, если работа является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о выполняемой работе, а также о поощрениях за успехи в работе. Взыскания в трудовую книжку не записываются. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

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 системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

1.13. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника.

1.14. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК РФ

1.15. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение поручение, работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения определенных сторонами условий трудового договора.

1.16. При изменении организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения. Если работник не согласен, на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии указанной

работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ

1.17. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях, установленных ст.72.2. ТК РФ.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

1.18. Работодатель обязан отстранить от работы работника в случаях:

- Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения

- Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда

- Не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр

- При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работ, обусловленных трудовым договором

- Не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья

- По требованию органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральным законом или иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

1.19. Основанием для прекращения трудового договора является: «Общие основания прекращения трудового договора» ст.77 ТК РФ; «По инициативе работодателя» ст.81 ТК РФ; «По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» ст.83 ТК РФ.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

1.20. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. В случае, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное

заведение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

1.21. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

1.22. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет, в последний день работы.

1.23. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации.

1.24. Рассмотрение вопросов о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя производится с обязательным участием представителя трудового коллектива:

- Сокращение численности или штата работников
- Недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
- Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Работодатель обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности или штата работников представителю трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае, если решение о сокращении численности или штата работников предприятия может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала.

2. Права и обязанности работника.

Работник обязан:

2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка предприятия.

2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.7. Незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.8 В установленном порядке приказом директора в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытным участком, организация трудового обучения,

профессиональной ориентации, общественно-полезного, производительного труда, а также выполнение других учебно-воспитательных функций.

2.9. В случае опоздания обучающихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, заместителя директора по УВР или ВР. Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только руководитель школы.

2.10. Задержка обучающихся педагогическими работниками школы после завершения рабочего времени разрешается в строго определенных случаях:

- проведение классных часов и собраний;
- проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
- генеральная уборка класса, дежурство;
- зачеты, дополнительные занятия;

Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

Работник имеет право на:

2.11. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

2.12. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.13. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором

2.14. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.15. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени.

2.16. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.17. Объединение, включая право на создание органа общественной самодеятельности для защиты своих прав.

2.18. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.19. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

2.20. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.21. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

3.Права и обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

- 3.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 3.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 3.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения или трудовых обязанностей.
- 3.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 3.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 числа каждого месяца.
- 3.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленным Трудовым кодексом и коллективным договором.
- 3.8. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.
- 3.9. Рассматривать представления представителя трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
3. 10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 3.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с федеральным законодательством.
- 3.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

Работодатель имеет право:

- 3.13. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, и иными Федеральными законами.
3. 14. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 3.15. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- 3.16. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.
- 3.17. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.
- 3.18. Принимать локальные нормативные акты.
- 3.19. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4. Рабочее время, время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин:

Начало работы - 8.00. часов, перерыв с 12.00. до 13.00. часов, окончание работы для мужчин 17.00. часов, для женщин 16-12 часов.

Для Педагогических работников предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю.

Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, инвалидов 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю.

4.1.2. Для сторожей установлен режим работы по скользящему графику и суммированный учет рабочего времени за год

4.2. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время на начало и окончание ежедневной работы и перерыва на обед и для принятия пищи, определяется графиком рабочего времени, утвержденным работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.3. Рабочий день (время) учителя может быть увеличен в случаях:

проведения педагогических советов

административных совещаний при директоре и его заместителях, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в 2 недели, планерках

во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка и проведение общественных мероприятий, генеральная уборка), а также когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность о посещаемости и успеваемости учеников и др.)

4.4. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже 2 раз в год. Заседания педсовета проводятся 1 раз в учебную четверть. Занятия внутришкольных МО учителей и воспитателей проводятся не чаще 2 раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже 2 раз в год, а классные

4.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

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

4.7. Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

4.8. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании дня - уход с работы согласно установленного порядка в подразделении, где он работает.

4.9. Работодатель обязан организовать учет явки и ухода с работы.

4.10. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случаях неявки сменщика рабочий или служащий сообщает об этом своему начальнику, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

4.11. Прием пищи для работников, работающих по скользящему графику, разрешается в течение рабочего времени.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ).

4.13. Дополнительные отпуска на основании коллективного договора предоставляются работнику одновременно с очередным ежегодным отпуском. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации.

4.15. Продолжительность ежегодного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

4.16. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- При необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества;

- При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

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

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

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

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

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

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива данной организации (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.17. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.18. При выполнении работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, предоставляется перерыв для обогрева и отдыха, которое включается в рабочее время.

5. Поощрения за успехи в работе.

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за достигнутые в работе успехи, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- занесение в Книгу почета;
- занесение на Доску почета;
- представление к званию «Лучший по профессии».

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1. Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.3. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий:

1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для вынесения дисциплинарного взыскания.

2. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представителя трудового коллектива.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

3. За каждый проступок может быть только одно дисциплинарное взыскание.

4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.

5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или в комиссии по трудовым спорам организации

7. Трудовые споры.

7.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем организации по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются:

- комиссиями по трудовым спорам организации;

- судами.

7.2 Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы представителя трудового коллектива не урегулировал разногласия.

7.3 Работник может обратиться в комиссию по индивидуальным трудовым спорам в трех месячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своих прав.

7.4. Комиссия по трудовым спорам рассматривает заявление в присутствии работника.

7.5 Копии решений комиссия вручает работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения.


8. Снятие дисциплинарного взыскания.


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

8.2. 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.

Приложение 2 к
коллективному
договору

Российская Федерация
Отдел управления образованием Администрации Лебяжьевского
муниципального округа Курганской области
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Елошанская средняя общеобразовательная школа»
МБОУ «Елошанская средняя общеобразовательная школа»

Принято общим собранием
работников МБОУ «Елошанская СОШ»
Протокол № 1 от 16.01.2023
Представитель трудового коллектива

Л.А. Назарова
17.01.2023

Утверждаю
директор школы

О.М. Андреева
17.01.2023 года



**Положение об оплате труда,
выплатах компенсационного характера,
установлении и распределении выплат стимулирующего характера.**

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда, выплатах компенсационного характера установлении и распределении выплат стимулирующего характера (далее - Положение) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Елошанская средняя общеобразовательная школа» (далее - Учреждение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Администрации Лебяжьевского района от 1 ноября 2016 года № 412 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Лебяжьевского района», постановления Администрации Лебяжьевского района от 31 августа 2018 года № 324 «О внесении изменения в Постановление Администрации Лебяжьевского района от 1 ноября 2016 года № 412 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Лебяжьевского района» с целью определения единых отраслевых подходов к оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Лебяжьевского муниципального округа МБОУ «Елошанская средняя общеобразовательная школа», обеспечения заинтересованности работников учреждения в конечных результатах труда.
- 1.2. Условия оплаты труда работников Учреждения включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 1.3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.4. Система оплаты труда работников Учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включены в штатное расписание и тарификационные списки Учреждения.
- 1.5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников

Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

1.6. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

1.7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, установить в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников Учреждения, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников муниципальных учреждений Лебяжьевского района, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации Лебяжьевского района от 27 декабря 2007 года № 340.

1.8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.9. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Порядок и условия оплаты труда в Учреждении по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Лебяжьевского района от 23 августа 2012 года № 317 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Лебяжьевского района, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

1.10. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в учреждении, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Лебяжьевского муниципального округа Курганской области, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных Положением.

1.11. Заработная плата работника учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

- 1.12. Руководитель учреждения (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников учреждения

- 2.1. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

- 2.2. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

- 2.3. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

- 2.4. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица,

имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

2.5. Настоящим положением предусматривается установление педагогическим работникам следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

2.6. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников организаций, имеющих ученую степень, которым присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, спортивные звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, знака отличия, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак отличия «За наставничество»	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

- 2.7. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:
- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени в соответствии с действующим законодательством;
 - при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.
 - при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
- 2.8. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптированной образовательной программе в режиме инклюзии	0,05

- 2.9. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.
- 2.10. Педагогическим работникам учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

Раздел 3. Порядок и условия оплаты труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта

- 3.1. Работникам учреждения, относящимся к медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы.
- Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.
- 3.2. Для медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.
- 3.3. Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделам 7 и 8 Положения.

Раздел 4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

- 4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:
- 1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
 - 2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.
- 4.2. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.
- 4.3. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.
- 4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 4.5. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из минимального размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

- 5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором, исходя из минимального размера оклада (должностного оклада).
Минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя составляет 14544 рубля.
Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается по следующей формуле:
 $Др = Мо \times Купр$, где:
- Др - оклад (должностной оклад) руководителя;
Мо – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя;
Купр - коэффициент масштаба управления.
- 5.3. Минимальный размер оклада (должностного оклада) и коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.
Показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 2 к настоящему Положению.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	1,66
2	1,44
3	1,22
4	1

5.4. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-60 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя учреждения.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

5.5 Премирование руководителя осуществляется в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений, утвержденным Отделом управления образования Администрации Лебяжьевского **округа**.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Примерные критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Лебяжьевского муниципального округа и работы их руководителей приведены в приложении 3 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в трудовом договоре с руководителем.

5.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.7. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Раздел 6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты.

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

6.4. Работникам Учреждения при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

- выплаты за проверку тетрадей (Сумма * количество обучающихся * количество недельных часов по предмету)

а) Русский язык: 1 руб.;

б) Математика, начальные классы: 0,5 руб.;

в) Иностранный язык, география, физика, химия, биология, история, обществознание, информатика, черчение: 0,2 руб.;

г) Изобразительное искусство, технология, труд: 0,05 руб.

- выплаты за заведование

а) Кабинетом: 150 руб.;

б) Спортивной площадкой, кабинетом информатики, обслуживающего труда, химии, физики: 200 руб.;

в) Пришкольным участком: 500 руб.;

г) УКП (при количестве более 5-ти учеников): 200 руб.;

д) музейной комнатой: 300 руб.

- выплаты за руководство школьными методическими объединениями: 100 руб.

- выплаты за работу в сдвоенных классах и детьми со специальными потребностями, ОВЗ, инвалидами:

12 руб. * количество данных детей * количество недельных часов по предмету (русский язык, математика, начальные классы)

10 руб. * количество данных детей * количество недельных часов по предмету (все предметы кроме русского языка и математики)

- выплаты за организацию работы школьного сайта: 500 руб.;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (информатика, химия, технология): 200 руб.;

- выплаты молодым специалистам (до трёх лет стажа): 1000 руб.;

- выплаты за делопроизводство: 1000 руб.

- выплаты за выпуск автобусов в рейс: 500 руб.

- выплаты за организацию работы электронной школы: 1000 руб.

6.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов или в абсолютных размерах. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,04 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Раздел 7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

7.1. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

7.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Учреждение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

7.3. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представителя трудового коллектива или на основании коллективного договора.

7.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

7.5. Для материального стимулирования работников Учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников ОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, повышения качества самоанализа их работы Учреждением формируется фонд стимулирования.

7.6. Коллектив образовательного учреждения принимает участие в распределении стимулирующих выплат через избранных членов специальной комиссии, в которую включаются директор школы, его заместители, а также представители педагогического коллектива, иных работников и представитель трудового коллектива (далее – Комиссия).

7.7. Фонд стимулирующих надбавок, определяемых по бальной системе определяет Комиссия в соответствии с представленными работниками сведениями о своей деятельности, отражёнными в листах самооценки (Приложение 4). Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов самооценки деятельности работника и мониторинга профессиональной деятельности работников школы. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

Комиссия на основании результатов самооценки деятельности работника и всех материалов мониторинга профессиональной деятельности работников утверждает на своём заседании и вносит в протокол заседания количество набранных баллов по каждому работнику.

Сразу после утверждения оценочных листов каждый работник школы должен быть ознакомлен с оценочным листом.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда школы в части установления стимулирующих выплат работникам рассматриваются в конце каждого полугодия, а вновь принятым работникам по итогам месяца с тем, чтобы передать решение администрации школы не позднее 25 числа текущего месяца.

Определение денежного веса одного балла производится путём деления фонда стимулирующих надбавок, определяемых по бальной системе, в зависимости от конкретного размера стимулирующей части фонда оплаты труда, на общее количество баллов, набранное всеми работниками.

Определение стимулирующих надбавок (СН), определяемых по бальной системе для каждого работника производится путём умножения количества баллов ($N_{\text{баллов}}$), набранных работником, на денежный вес одного балла ($P_{\text{балла}}$) и на коэффициент проработанного времени ($K_{\text{прор.врем.}}$)

$СН = N_{\text{баллов}} \times P_{\text{балла}} \times K_{\text{прор.врем.}}$, где

$$K_{\text{прор. врем.}} = \frac{\text{количество проработанных дней работником}}{\text{общее количество рабочих дней в месяце}}$$

7.8. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

7.9. В течение 2 рабочих дней со дня ознакомления работника школы с оценочным листом и протоколом заседания Комиссии он вправе подать, а комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление работника школы о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника школы может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 5 рабочих дней после заседания комиссии и подписания протокола всеми её членами решение комиссии вступает в силу.

7.10. По итогам заседания Комиссии, изложенным в протоколе издаётся приказ директора школы «О стимулировании работников» с указанием сумм набранных каждым работником баллов и размеров стимулирующих, компенсационных и премиальных выплат работникам на соответствующий период.

Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленным локальным нормативным актом учреждения.

7.2. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

7.3. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

Приложение 1 к Положению об
оплате труда,
выплатах компенсационного
характера,
установлении и распределении
выплат стимулирующего характера.

**Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым
должностям педагогических работников муниципальных
общеобразовательных учреждений Лебяжьевского района**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессионально образование			
		Без предъявлений требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствие занима-	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявлений требова ний к стажу работы	I квалификационная катего рия или соответствие занима-	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
2 квалификационный уровень									
Педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог- организатор	7576	7954	8590	9091	10227	8712	9091	9849	10984
3 квалификационный уровень									
Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог- психолог	7728	8113	8762	9463	10434	8889	9272	10044	11206
4 квалификационный уровень									
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	8087	8492	8896	9703	10917	9308	10053	10857	11726

Приложение 2 к Положению об
оплате труда,
выплатах компенсационного
характера,
установлении и распределении
выплат стимулирующего характера.

**Показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных учреждений
Лебяжьевского района по оплате труда руководителей**

**Раздел I. Показатели деятельности муниципальных общеобразовательных
учреждений Лебяжьевского района**

1. К показателям деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Лебяжьевского района (далее – Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельностью муниципальных общеобразовательных учреждений Лебяжьевского района (далее – учреждения): численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим Показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в учреждениях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам (группам) или по количеству обучающихся в учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3.	Количество работников в учреждении	За каждого работника Дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при учреждении с количеством обучающихся (воспитанников), группы полного пребывания, культурно-образовательный центр.	За каждое указанное структурное подразделение: школа детский сад группа полного пребывания	 25 25 25

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		учебно-консультационный пункт	5
		культурно-образовательный центр	5
5.	Наличие используемых в образовательном процессе компьютеров	За каждый компьютер	0,3
6.	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	До 3
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид: Здравпункт Медицинский кабинет столовая в образовательном учреждении с количеством учащихся До 50 человек До 100 человек Свыше 100 человек	15 15 5 10 15
8.	Наличие действующих автотранспортных средств, школьных автобусов, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники, используемых в учебно-воспитательном процессе	За каждую единицу	3, но не более 20
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 20
10.	Наличие в учреждениях обучающихся, посещающих группу кратковременного пребывания	За каждого обучающегося	0,3
11.	Наличие в учреждениях (классах, группах общего назначения) обучающихся со специальными потребностями, ОВЗ, инвалидов, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) классов, групп)	За каждого обучающегося	1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
14.	Организация подвоза обучающихся	За каждого обучающегося	0,5, но не более 30
15.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу	5

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных Показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 400	До 400	До 200	До 150

Раздел II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель), на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ учреждения.

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

5. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе I настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с предлогом «до», устанавливается Учредителем.

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

8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

9. Учредитель:

1) может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям;

2) может устанавливать (без изменения группы по оплате труда, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителям за особые заслуги в области образования, оклад (должностной оклад), предусмотренный для руководителей учреждений в следующей группе по оплате труда.

Приложение 3 к Положению об
оплате труда,
выплатах компенсационного
характера,
установлении и распределении
выплат стимулирующего
характера.

Примерные критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений Лебяжьевского района и работы их руководителей

№ п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной общеобразовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможно)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности
1. Критерии по основной деятельности муниципальной общеобразовательной организации				
1.	Выполнение муниципального задания на подготовку обучающихся (по основным образовательным программам)	Полнота реализации основных общеобразовательных программ; сохранение контингента обучающихся; отсутствие обучающихся 9 - 11 классов, не освоивших образовательные программы; реализация профильного обучения	4	Доклад руководителя общеобразовательной организации. III и IV квартал
2.	Выполнение требований	Отсутствие предписаний надзорных органов и	3	Доклад руководителя общеобразовательной

	действующего законодательства при реализации основных общеобразовательных программ	обоснованных жалоб граждан		й организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений граждан (при их поступлении). Анализ обращений граждан. Ежеквартально
3.	Подготовка общеобразовательной организации к новому учебному году	Наличие акта, установленного Департаментом образования и науки Курганской области	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копии акта готовности общеобразовательной организации к новому учебному году. III квартал
4.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности общеобразовательной организации	Соответствие критериям паспорта безопасности	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копии паспорта безопасности. Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися. Ежеквартально
5.	Эффективное управление структурными, инфраструктурными подразделениями, филиалами	Наличие у общеобразовательной организации двух и более зданий; наличие у общеобразовательной организации структурных подразделений;	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально

		ведение общеобразовательной организацией самостоятельно но бухгалтерского учета		
6.	Снижение коэффициента травматизма среди обучающихся по отношению к предыдущему периоду	Снижение коэффициента травматизма обучающихся по отношению к предыдущему периоду	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. III квартал
7.	Наличие в общеобразовательной организации победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	Наличие победителей и призеров муниципального, регионального, всероссийского уровней Всероссийской олимпиады школьников	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации. III квартал
8.	Участие общеобразовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	Наличие документов, подтверждающих участие общеобразовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
9.	Участие руководителя общеобразовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровнях	Участие руководителя общеобразовательной организации в экспертных комиссиях, жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровнях	1	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
10.	Организация эффективной физкультурно- оздоровительной и спортивной работы в	Развитие в общеобразовательной организации спортивной инфраструктуры (спортивный зал, тренажерный зал, тир);	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально

	общеобразовательной организации	развитие в общеобразовательной организации секций и кружков спортивной направленности		
11.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства, наличие программного обеспечения в управленческой деятельности (регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом), локальная сеть (учебная и административная)	3	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
12.	Развитие кадрового потенциала в общеобразовательной организации	Аттестация педагогических работников общеобразовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего числа педагогических работников, подавших заявление о проведении аттестации)	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
		Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
		Отсутствие вакансий на должности педагогических работников (если предмет не ведется 3 месяца и более)	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине муниципальной общеобразовательной организации				

1.	Показатель средней заработной платы в общеобразовательной организации	Создание условий для доведения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательной организации до средней заработной платы в регионе	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
2.	Отсутствие у общеобразовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие у общеобразовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
3.	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств общеобразовательной организацией	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств общеобразовательной организацией	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации. Ежеквартально
4.	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков общеобразовательной организации	Наличие оформленных в установленном порядке документов о регистрации имущества и земельных участков общеобразовательной организации	2	Доклад руководителя общеобразовательной организации с приложением копий свидетельств о правах на землю и недвижимость. Ежеквартально

Приложение 4 к Положению об оплате, выплатах компенсационного характера, установлении и распределении выплат стимулирующего характера

Педагогические работники.

Ф.И.О. педагога _____, предмет _____

Показатель деятельности	период	Измеритель	Шкала оценки (баллы)	1. полугодие	2. полугодие
1. Интенсивность и высокие результаты работы					
1.1. Участие обуч-ся в олимпиадах, конференциях, конкурсах, спортивных мероприятиях, выставках различного уровня.	По итогам полугодия.	Наличие дипломов, сертификатов, грамот обучающихся, участников олимпиад.	Учрежденческий уровень 1 место – 2 балла		
			6 баллов - 1 место; 4 балла – 2 место; 3 балла – 3 место - за каждого призера районного уровня; 2 балла за участие (за каждого)		
			4 балла – за каждого подготовленного участника регионального уровня; 12 баллов - за каждого призера регионального уровня;		
			6 баллов - если входит в десятку лучших на региональном уровне;		
			20 баллов - за каждого призера всероссийского уровня; 10 баллов - за каждого лауреата всероссийского уровня, не являющегося победителем; 6 баллов – за каждого подготовленного участника.		
			15 баллов - за каждого лауреата, не являющегося победителем и 30 баллов - за каждого призера международного уровня; 8 баллов - за каждого подготовленного участника.		
1.2. Подготовка к обязательным ЕГЭ	По итогам полугодия.	Приказ по школе	2 балла за каждое занятие при регистрации в журнале		
1.3. Подготовка к ОГЭ 9 класс	По итогам полугодия.	Приказ по школе	2 балла за каждое занятие при регистрации в журнале		
1.4. Подготовка к ЕГЭ по предметам по выбору	По итогам полугодия.	Приказ по школе	2 балла за каждое занятие при регистрации в журнале		
1.5. Подготов. к экзаменам по выбору (9кл)	По итогам полугодия.	Приказ по школе	2 балл за каждое занятие при регистрации в журнале		
1.6. Организация и проведение внеклассных общешкольных мероприятий, конференций, выставок.	По итогам полугодия.	Дата и факт выступления. Протокол	3 балла – учрежденческий уровень;		
			5 баллов – районный уровень;		
			8 баллов – региональный уровень.		
1.7. Тематические выступления на научных	По итогам полугодия.	Дата и факт выступления. Протокол	3 балла – учрежденческий уровень;		
			5 баллов – районный уровень;		

конференциях, родительских собраниях и т.д.			8 баллов – региональный уровень.		
1.8. Индивидуальные занятия с обучающимися во внеурочное время.		Записи в журналах.	1 балл за каждое занятие.		
1.9. Проведение открытых уроков, мастер – классов, МО.	По итогам полугодия.	Программа семинара, урока, приказ МОУО, ОУ.	5 баллов - проведение в рамках школы открытых уроков, мастер-классов на высоком профессиональном уровне, оформление методических материалов по результатам их проведения.		
			10 баллов - проведение в рамках ТШО открытых уроков, мастер-классов на высоком профессиональном уровне, оформление методических материалов по результатам их проведения, РМО		
			15 баллов – на уровне области, мастер-классов на высоком профессиональном уровне, оформление методических материалов по результатам их проведения.		
			20 баллов на российском уровне		
1.10. Участие в конкурсах профессионального мастерства.	По итогам полугодия.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, сертификаты. Приказ МОУО, директора школы.	25 баллов - является участником всероссийских профес-х конкурсов.		
			15 баллов – является участником областных профессиональных конкурсов;		
			10 баллов – является участником районных профессиональных конкурсов;		
			5 баллов – является участником школьных профессиональных конкурсов;		
			I место во всероссийских профессиональных конкурсах – 30 баллов;		
			II место во всероссийских профессиональных конкурсах – 25 баллов		
			III место во всероссийских профессиональных конкурсах – 20 баллов		
			I место в региональных профессиональных конкурсах – 30 баллов;		
II место в региональных профессиональных конкурсах – 25 баллов;					
III место в региональных профессиональных конкурсах – 20 баллов;					
1.11. Инновационные площадки	По итогам полугодия.	Наличие программы инновационной деятельности. Анализ промежуточных результатов.	10 баллов на районном уровне		
			15 баллов на областном уровне		
			20 баллов на всероссийском уровне		
1.12. Распространение педагогического опыта на педагогических чтениях, публикации в СМИ, выступление на конференциях и т.д.	По итогам полугодия.	Наличие подтверждающих документов.	I место в районных профессиональных конкурсах – 20 баллов;		
			II место в районных профессиональных конкурсах – 15 баллов;		
			III место в районных профессиональных конкурсах – 10 баллов.		
			I место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО– 15 баллов;		
			II место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 10 баллов;		
			III место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 8 баллов.		
1.13. Прохождение профессиональных курсов	По факту	Приказы директора.	5 баллов – за вебинар 1 балл – за день курсов по повышению квалификации		

по самообразованию (кроме аттестацион)					
1.14. Выполнение обязанностей ответственных за ПБ, БТ, БИ	По итогам полугодия	Приказы директора	Отсутствие замечаний администрации – 2 балла Отсутствие предписаний надзорных органов. – 4 балла		
2. Качество выполняемых работ					
2.1. Качество преподавания предмета	По итогам полугодия.	Результаты административного контроля в ОУ	Средний уровень, средний балл по предмету 3,5 – 3,9 – 1 балл		
			Высокий уровень, средний балл класса по предмету 4,0 – 5,0 - 3 балла		
	По итогам полугодия.	Результаты ВПР	Средний балл 3 - 3,5 – или выше среднего по району на 0,1 – 1 балл		
			Средний балл 3,6 – 3,9 или выше среднего по району на 0,2 – 3 балла		
			Средний балл 4,0 – 5,0 или выше среднего по району на 0,3 – 5 баллов		
	По итогам полугодия.	Результаты независимой оценки качества образования НИКО	Средний балл 3 - 3,5 – или выше среднего по району на 0,1 – 1 балл		
Средний балл 3,6 – 3,9 или выше среднего по району на 0,2 – 3 балла					
Средний балл 4,0 – 5,0 или выше среднего по району на 0,3 – 5 баллов					
3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).					
3.1. Удельный вес уч-ся 9 классов, набравших высокий балл	По итогам полугодия.	Протоколы экзаменов	85-100 % выполнения - 8 баллов за каждого ученика		
			60-84 % – 6 баллов за каждого ученика		
			50 % - 4 балла за каждого ученика		
3.2. Удельный вес уч-ся по итогам ЕГЭ, набравших высокий балл	По итогам полугодия.	Результаты ЕГЭ	85-100 % выполнения - 8 баллов за каждого ученика		
			60-84 % – 6 баллов за каждого ученика		
			50 % - 4 балла за каждого ученика		
3.3. Удельный вес уч-ся 9 классов, набравших высокий балл	По итогам полугодия.	Протоколы экзаменов	85-100 % выполнения - 8 баллов за каждого ученика		
			60-84 % – 6 баллов за каждого ученика		
			50 % - 4 балла за каждого ученика		
3.4. Удельный вес уч-ся по итогам ВПР, набравших высокий балл	По итогам полугодия	Протоколы ВПР	4 балла за каждого качественника;		
			6 баллов за каждого отличника;		
			2 балла за каждого сдавшего.		
3.5. Победы в конкурсах профессионального мастерства.	По итогам полугодия.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, сертификаты. Приказ МОУО, директора школы.	I место во всероссийских профессиональных конкурсах – 30 баллов;		
			II место во всероссийских профессиональных конкурсах – 25 баллов		
			III место во всероссийских профессиональных конкурсах – 20 баллов		
			I место в региональных профессиональных конкурсах – 30 баллов;		
			II место в региональных профессиональных конкурсах – 25 баллов;		
			III место в региональных профессиональных конкурсах – 20 баллов;		
I место в районных профессиональных конкурсах – 20 баллов;					
II место в районных профессиональных конкурсах – 15 баллов;					
III место в районных профессиональных конкурсах – 10 баллов.					

			I место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 15 баллов;		
			II место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 10 баллов;		
			III место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 8 баллов.		
Всего баллов					
Подпись педагога					
Подписи членов комиссии					

Оценка эффективности деятельности воспитателя ГППУ				1-е полугодие	2-е полугодие
Ф.И.О. _____					
1. Интенсивность и высокие результаты работы					
1. Внедрение новых технологий в ДОУ	По итогам полугодия	Наличие инновационных проектов, программ. Форм работы	5 баллов		
2. Работа с социумом	По итогам полугодия	Наличие планов работы, отчёты о работе. Сценарии мероприятий. Фактическое участие социума в проведении мероприятий.	10% - 1 балл		
			50% - 3 бала		
			100% - 5 баллов		
3. Работа с неорганизованными детьми	По итогам полугодия	Планы работы, отчёты.	1 балл - охват 30%; 2 балла - охват - 50%; 5 баллов - охват 1 00%		
4. наглядная агитация (оформления)	По итогам полугодия	Наличие оформленных выставок, уголков	5 баллов		
5. Возрастные трудности (маленькие дети)	По итогам полугодия	Списки воспитанников	5 баллов		

6. Благоустройство (площадки, групповых комнат)	По итогам полугодия	Соответствие нормам СанПиНа, оригинальность, красочность	5 баллов		
2. Качество выполняемых работ					
1. Отсутствие жалоб со стороны родителей	По итогам полугодия		5 баллов		
3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).					
Победы в конкурсах профессионального мастерства.	По итогам полугодия.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, сертификаты. Приказ МОУО, директора школы.	I место во всероссийских профессиональных конкурсах – 30 баллов; II место во всероссийских профессиональных конкурсах – 25 баллов III место во всероссийских профессиональных конкурсах – 20 баллов I место в региональных профессиональных конкурсах – 30 баллов; II место в региональных профессиональных конкурсах – 25 баллов; III место в региональных профессиональных конкурсах – 20 баллов; I место в районных профессиональных конкурсах – 20 баллов; II место в районных профессиональных конкурсах – 15 баллов; III место в районных профессиональных конкурсах – 10 баллов. I место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 15 баллов; II место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 10 баллов; III место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 8 баллов.		
Итого баллов					
Поданные мною сведения верны				<i>Подпись работника</i>	<i>Подпись работника</i>
Подписи членов				<i>Подписи членов комиссии</i>	<i>Подписи членов комиссии</i>

Эффективность деятельности воспитателя ГПД.			1.	2.
Ф.И.О. работника _____			<i>полугодие</i>	<i>полугодие</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы				
1. Охват обучающихся.		Журнал учёта посещаемости ГПД.	5 баллов – при 100%-ной посещаемости;	

	По итогам полугодия.	Отчёты классных руководителей	4 балла – при посещаемости более 90%;		
			3 балла при посещаемости от 75% до 89%.		
2. Проведение культурно – досуговых, оздоровительных и других мероприятий.	По итогам полугодия.	Факт проведения мероприятия. Запись в журнале учёта проведённых мероприятий. Наличие методической разработки мероприятия.	5 баллов при выполнении плана мероприятий не менее 95%		
			3 балла при выполнении плана мероприятий не менее 75%		
3.Участие в разработке и реализации проектов, программ Учреждения.	По итогам полугодия.	Факт участия в разработке. Наличие программ, проектов.	3 балла за каждый проект, программу.		
4.Своевременное выполнение отчетов.	По итогам полугодия.	Факт сдачи отчёта.	2 балла за каждый своевременно сданный отчёт.		
5.Наличие выступлений на различных мероприятиях, семинарах.	По итогам полугодия.	Факт выступления. Протоколы родительских собраний. Наличие текста выступления.	Школьный уровень – 3 балла за каждый семинар;		
			Уровень ТШО – 4 балла за каждый семинар;		
			Муниципальный уровень – 5 баллов за каждый семинар;		
			Региональный уровень – 7 баллов за каждый семинар.		
2. Качество выполняемых работ					
1. Выполнение домашнего задания обучающимися группы	По итогам полугодия.		5 баллов за 100% выполнения		
3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).					
6.Участие в профессиональных конкурсах различного уровня.	По итогам полугодия.	Факт участия. Наличие дипломов, грамот.	Муниципальный уровень – 5 баллов за каждый конкурс; Региональный уровень – 10 баллов за каждый конкурс Федеральный уровень — 20 баллов за каждый конкурс.		
Подписи членов комиссии				<i>Подписи членов комиссии</i>	<i>Подписи членов комиссии</i>

<i>Эффективность работы классного руководителя.</i>				<i>1.</i>	<i>2.</i>
Ф.И.О. классного руководителя _____				<i>полугодие</i>	<i>полугодие</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы					
1. Классным рук-м, работающим в 1-м, 9-м, 11-м классах	год	Приказ по школе о назначении	2 балла - за каждого обучающегося		
2. Классным рук-м, работающим в 4-м и 5-м классах	год	Приказ по школе о назначении	1 балл - за каждого обучающегося		
3. Организация выездных внеклассных мероприятий	По итогам каждой четверти.	Приказ по школе	За поездку в пределах района – 5 баллов		
			За поездку в пределах области – 10 баллов.		
4. Воспитательные мероприятия и открытые классные часы	По итогам каждой четверти.	Дата и факт проведения	5 балла за каждое мероприятие школы 10 баллов – ТШО 15 баллов на уровне области 20 баллов на российском уровне		
5. Оформление документов на ПМПК, составление характеристик на обучающихся.	По итогам каждой четверти.	По факту наличия. Запись в журнале регистрации исходящих документов.	3 балла – за оформление документов на ПМПК на одного обучающегося;		
2. Качество выполняемых работ					
1. отсутствие неуспевающих в классе	По итогам полугодия	Отчёт по результатам года и полугодия	5 баллов		
2. отсутствие детей сосотоящих на различных видах учёта	По итогам полугодия	Отчёт по результатам года и полугодия	5 баллов		
3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).					
1. Призовые места класса (команды) в общешкольных мероприятиях	По итогам каждой четверти.	Приказ по школе	1-е место – 3 балла;		
			2-е место – 2 балла;		
			3-е место – 1 балл.		
Всего баллов					

Подписи членов комиссии	<i>Подписи членов комиссии</i>	<i>Подписи членов комиссии</i>
-------------------------	--	--

<i>Критерии для установления стимулирующих доплат административно-управленческому персоналу.</i>				<i>1.</i>	<i>2.</i>
Ф.И.О. администратора _____				<i>полугодие</i>	<i>полугодие</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы					
Наставничество	По ит.пол.	Наличие приказа. Фактическая деятельность.	3 балла за каждого человека.		
Организация и проведение общешкольных мероприятий	По итогам полугодия.	Отчёт за четверть. Наличие сценария или методической разработки мероприятия. Запись в журнале учёта проведённых мероприятий.	5 балла - за каждое мероприятие.		
Проведение родительских собраний	По итогам полугодия.	Протокол собрания.	2 балла за проведение общешкольного собрания.		
Обобщение опыта работы (публикация)	По итогам полугодия.	Наличие документа. Описание опыта, публикация в печати или на сайте в интернете.	5 – школьный		
			10 балла за каждую публикацию в районных печатных изданиях;		
			15 баллов за каждую публикацию в региональных печатных изданиях или на сайте;		
			20 баллов за каждую публикацию во всероссийских печатных изданиях.		
Расширение функциональных обязанностей, качественное выполнение обязанностей на предусмотренных должностной инструкцией	По итогам полугодия.	План работы школы на месяц. Отчёт по итогам четверти.	3 балла - за единицу.		
Составление аналитической справки по итогам школьных тематических проверок	По итогам полугодия.	План работы школы. Наличие аналитической справки.	3 балла - за каждую справку.		
Подготовка и проведение семинаров	По итогам полугодия.	План проведения семинаров. Наличие методической разработки проведения семинара. Факт проведения семинара.	Школьный уровень – 3 балла за каждый проведённый семинар;		
			Уровень ТШО – 4 балла за каждый проведённый семинар;		
			Муниципальный уровень – 5 баллов за каждый проведённый семинар;		

			Региональный уровень – 7 баллов за каждый проведённый семинар.		
Организация работы по проблеме «Тематический контроль за знаниями учащихся»	По итогам полугодия.	Наличие положения или приказа о работе по проблеме. Наличие аналитической справки по теме контроля.	3 балла за каждую проверку.		
Подготовка материалов для участия школы в смотрах, конкурсах, конференциях	По итогам полугодия.	Наличие оформленных материалов. Наличие записи в журнале регистрации исходящих документов	Муниципальный уровень – 10 баллов за каждый материал;		
			Региональный уровень- 15 баллов за каждый материал;		
			Федеральный уровень – 20 баллов за каждый материал.		
Организация и проведение олимпиад разного уровня	По итогам полугодия.	Фактическое участие команды школы.	Муниципальный уровень – 2 балла за каждое участие;		
			Остальные уровни – 5 баллов за каждое участие.		
Подготовка характеристик и других материалов для аттестации педагогов.	По итогам полугодия.	Наличие заявлений педагогов. Наличие необходимых документов.	5 баллов — за каждого педагога.		
Подготовка наградных материалов	По итогам полугодия.	Наличие представлений.	Муниципальный уровень – 5 баллов за каждого работника;		
			Региональный уровень – 8 баллов за каждого работника;		
			Федеральный уровень — 10 баллов за каждого работника.		
13.Руководство инновационной площадкой	По итогам полугодия	Наличие программы инновационной деятельности	2 балла за проведенное школьное мероприятие 10 баллов районного уровня 15 баллов областного уровня 20 баллов российского уровня		
2. Качество выполняемых работ					
1. Отсутствие нарушений законодательства РФ в области образования	По итогам полугодия	Результаты проверок и контроля	5 баллов		
2. Отсутствие замечаний по ведению документации подчинёнными.	По итогам полугодия		3 балла		
3. Отсутствие замечаний по отчётности	По итогам полугодия		3 балла		
3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).					
1.Победы в конкурсах профессионального мастерства.	По итогам полугодия.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, сертификаты. Приказ МОУО, директора школы.	I место во всероссийских профессиональных конкурсах – 30 баллов; II место во всероссийских профессиональных конкурсах – 25 баллов III место во всероссийских профессиональных конкурсах – 20 баллов I место в региональных профессиональных конкурсах – 30 баллов; II место в региональных профессиональных конкурсах – 25 баллов; III место в региональных профессиональных конкурсах – 20 баллов; I место в районных профессиональных конкурсах – 20 баллов; II место в районных профессиональных конкурсах – 15 баллов; III место в районных профессиональных конкурсах – 10 баллов. I место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО– 15 баллов; II место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 10 баллов;		

		III место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 8 баллов.		
Всего баллов				
Поданные мною сведения верны			<i>Подпись работника</i>	<i>Подпись работника</i>
Подписи членов			<i>Подписи членов комиссии</i>	<i>Подписи членов комиссии</i>

<i>Эффективность деятельности педагога-организатора.</i>				<i>1. полугодие</i>	<i>2. полугодие</i>
Ф.И.О. работника _____					
<i>1. Интенсивность и высокие результаты работы</i>					
Создание самоуправления. Руководство школьным ДОО, органами ученического самоуправления.	По итогам полугодия.	Наличие протоколов заседаний органов ученического самоуправления.	2 балла		
Освещение вопросов воспитания на родительских собраниях, в прессе, на школьном сайте.	По итогам полугодия.	Протоколы родительских собраний. Наличие публикаций в прессе, на сайте. Наличие изданий (выпусков) газеты органов школьного ученического самоуправления.	1 балл – за каждое выступление на классных родительских собраниях;		
			2 балла – за каждое выступление на общешкольных родительских собраниях;		
			2 балла – за организацию выступлений обучающихся на общешкольных родительских собраниях и других мероприятиях;		
			2 балла за каждую публикацию в печатном издании органа ученического самоуправления или других изданиях на школьном уровне.		
			3 балла за каждую публикацию в районных печатных изданиях:		
		5 баллов за каждую публикацию в региональных печатных изданиях или на сайте			
3. Участие членов органа ученического самоуправления в конкурсах разного уровня.	По итогам полугодия.	Приказы по школе. Наличие сертификатов, дипломов, грамот.	1 балл за каждого подготовленного участника		
4. Прохождение профессиональных курсов по самообразованию	По факту	Приказы директора.	5 балл – за вебинар		
5. Подготовка материалов для участия в смотрах			10 баллов муниципальный уровень 12 баллов региональный 20 баллов федеральный		

6. Участие в инновационной деятельности площадки	По итогам полугодия	Наличие программы инновационной деятельности.	2 баллов за проведенное мероприятие 10 баллов на районном уровне 15 баллов на областном уровне 20 баллов на российском уровне		
2. Качество выполняемых работ					
1. Наличие победителей конкурсов ДОО	По итогам полугодия	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, сертификаты. Приказ МОУО, директора школы.	За каждого призёра на районном уровне: 6 баллов – за первое место; 4 балла – за второе место; 3 балла – за третье место. 2 балла за участие За каждого призёра на региональном уровне – 12 баллов; 6 баллов – за каждого, вошедшего в десятку лучших; За каждого призёра на всероссийском уровне – 25 баллов; 15 баллов за каждого лауреата, не являющегося призёром. За каждого призёра на всероссийском уровне – 35 баллов; 25 баллов за каждого лауреата, не являющегося призёром.		
3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).					
1. Победы в конкурсах профессионального мастерства.	По итогам полугодия.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, сертификаты. Приказ МОУО, директора школы.	I место во всероссийских профессиональных конкурсах – 30 баллов; II место во всероссийских профессиональных конкурсах – 25 баллов III место во всероссийских профессиональных конкурсах – 20 баллов I место в региональных профессиональных конкурсах – 30 баллов; II место в региональных профессиональных конкурсах – 25 баллов; III место в региональных профессиональных конкурсах – 20 баллов; I место в районных профессиональных конкурсах – 20 баллов; II место в районных профессиональных конкурсах – 15 баллов; III место в районных профессиональных конкурсах – 10 баллов. I место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 15 баллов; II место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 10 баллов; III место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 8 баллов.		
Всего баллов					
Поданные мною сведения верны				Подпись работника	Подпись работника
Подписи членов				Подписи членов комиссии	Подписи членов комиссии

Эффективность деятельности социального педагога				1.	2.
Ф.И.О. работника				<i>полугодие</i>	<i>полугодие</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы					
Создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации.	По итогам полугодия.	Наличие системы и плана работы с детьми «группы риска», семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации. Фактическое выполнение плана. Положительные отзывы родителей и педагогов.	3 балла при выполнении - 95% - 100% за акт посещения, протокол.		
			2 балла при выполнении - 75% - 95% плана, положительные отзывы родителей и педагогов.		
Организация системы обследования условий воспитания детей в семье, в т.ч. приёмной.	По итогам полугодия.	Наличие актов обследования.	0,5 балл за каждый акт обследования		
			2 балла за каждый акт обследования приёмной семьи или семьи находящейся в сложной жизненной ситуации.		
			3 балла за организацию материальной и др. помощи семье находящейся в трудной жизненной ситуации.		
Результативность индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетними.	По итогам полугодия.	Отсутствие правонарушений среди детей и подростков.	2 балла		
Вебинар, совещание, суды	По факту		5 баллов за мероприятие		
Работа с социумом по профилактике правонарушений	По факту		3 балла за мероприятие		
2. Качество выполняемых работ					
1. отсутствие обучающихся состоящих на различных видах учёта на районном уровне.	По итогам полугодия	Сведения из ПДН и административной комиссии ПДН	10 баллов		
3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).					
1. Победы в конкурсах профессионального мастерства.	По итогам полугодия.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, сертификаты. Приказ МОУО, директора школы.	I место во всероссийских профессиональных конкурсах – 30 баллов; II место во всероссийских профессиональных конкурсах – 25 баллов III место во всероссийских профессиональных конкурсах – 20 баллов I место в региональных профессиональных конкурсах – 30 баллов; II место в региональных профессиональных конкурсах – 25 баллов; III место в региональных профессиональных конкурсах – 20 баллов; I место в районных профессиональных конкурсах – 20 баллов; II место в районных профессиональных конкурсах – 15 баллов; III место в районных профессиональных конкурсах – 10 баллов. I место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 15 баллов; II место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 10 баллов; III место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 8 баллов.		

Всего баллов		
Подписи членов комиссии		

Эффективность работы преподавателя-организатора ОБЖ.				1.	2.
Ф.И.О. работника _____				<i>полугодие</i>	<i>полугодие</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы					
Участие обучающихся в конкурсах разного уровня по безопасности на дорогах и в быту.	По итогам полугодия.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, сертификаты. Приказ МОУО, директора школы.	За каждого призёра на учрежденческом уровне: 2 балла – за первое место; 1 балл – за второе или третье место.		
			За каждого призёра на районном уровне: 6 баллов – за первое место; 4 балла – за второе место; 3 балла – за третье место. 2 балло за участие		
			За каждого призёра на региональном уровне – 12 баллов; 6 баллов – за каждого, вошедшего в десятку лучших;		
			За каждого призёра на всероссийском уровне – 25 баллов; 15 баллов за каждого лауреата, не являющегося призёром.		
			За каждого призёра на всероссийском уровне – 35 баллов; 25 баллов за каждого лауреата, не являющегося призёром.		
2. Занятия по ГТО	По итогам полугодия.	С коллективом и гражданскими (родителями)	1 балл первичный 1 балл второй 5 баллов общий		
3. Проведение инструктажей по ТБ, ПБ и антитеррор	По итогам полугодия.		1 балл первичный 1 балл второй 5 баллов общий		
2. Качество выполняемых работ					
1. Отсутствие нарушений обучающимися ПДД, ППБ, антитеррористической безопасности, безопасности на воде	По итогам полугодия.	Отсутствие травмирования и административных взысканий	5 баллов		
3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).					
1.Победы в конкурсах профессионального мастерства.	По итогам полугодия.	Наличие подтверждающих документов: грамоты, дипломы, сертификаты. Приказ МОУО, директора	I место во всероссийских профессиональных конкурсах – 30 баллов; II место во всероссийских профессиональных конкурсах – 25 баллов III место во всероссийских профессиональных конкурсах – 20 баллов I место в региональных профессиональных конкурсах – 30 баллов;		

		школы.	II место в региональных профессиональных конкурсах – 25 баллов; III место в региональных профессиональных конкурсах – 20 баллов; I место в районных профессиональных конкурсах – 20 баллов; II место в районных профессиональных конкурсах – 15 баллов; III место в районных профессиональных конкурсах – 10 баллов. I место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 15 баллов; II место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 10 баллов; III место в профессиональных конкурсах на уровне ТШО – 8 баллов.		
Всего баллов					
Поданные мною сведения верны				Подпись работника	Подпись работника
Подписи членов				Подписи членов комиссии	Подписи членов комиссии

Приложение № 3 к Коллективному договору

от работодателя
 директор МБОУ
 О.М. Андреева
 « 17 » января 2023 г.

от работников
 представитель трудового коллектива
 Л.А. Назарова
 « 17 » января 2023 г.



Соглашение по охране труда

Работодатель и представитель трудового коллектива МБОУ «Елошанская средняя общеобразовательная школа» заключили настоящее соглашение в том, что в 2023-2026 году работодатель обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

N п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, освобожденных с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Провести проверку электрооборудования в помещениях	раз в год	2	-	Ежегодно	Завхоз	54	49		
2	Установить в мастерской умывальник с подогревом воды	шт.	1	25	2024 год	Директор школы	2	2		
3	Установить в лаборатории умывальник с подогревом воды	шт.	1	5	2024 год	Директор школы	3	3		
4	Подвести воду на пришкольный участок для полива и установить ванну для воды в центре участка	м.	20	5	2024 год	Завхоз	11	10	10	10

6	Оборудовать компьютерный класс кондиционерами	шт.	2	38	2024 год	Директор школы	31	28		
7	Проводить мелкосмотры работников школы	раз в год	1	10 (из районного бюджета)	Ежегодно	Директор школы	54	49		
8	Регулярно проводить косметические ремонты в помещениях школы	раз в год	1	50	Ежегодно	Директор школы	54	49		
9	Своевременно закупать индивидуальные защитные средства	Раз в год	2	15	Сентябрь, апрель ежегодно	Завхоз	11	10	10	10
10	Регулярно пополнять аптечки расходными материалами и своевременно заменять лекарственные средства с истекшим сроком годности	раз в год	2	5	Сентябрь, март ежегодно	Завхоз	54	49		
11	Проводить замеры вредных электромагнитных излучений электронно-вычислительной техники	раз в год	1	12 (из районного бюджета)	Сентябрь-ноябрь	Директор школы	31	28		

Приложение № 4 к коллективному договору

от работодателя

директор

О.М. Андреева

« 17 » января 2023 г.



от работника

представитель трудового коллектива

Л.А. Назарова

« 17 » января 2023 г.

Нормы бесплатной выдачи

специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

№пп	Должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
1	Гардеробщик (п. 19 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Дворник (п. 23 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Заведующий библиотекой; библиотечарь (п. 30 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4	Заведующий хозяйством (п. 32 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5	Кухонный рабочий (п. 60 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	1 шт.
6	Лаборант (п. 66 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; (п. 135 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
	Сторож (вахтер) (п. 163 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	Уборщик служебных помещений (п. 171 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; (п. 189 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Боты или галоши диэлектрические	дежурные
	Перчатки диэлектрические	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
рабочий по стирке (прачка) (п. 115 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
слесарь-проводчик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; монтажник санитарно-технических систем и оборудования (п. 115 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
	Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
	При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:	

		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт.
		Слесарю аварийно-восстановительных работ вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:	
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно:	
		Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке	по поясам
	повар; помощник повара; (п. 122 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа

Приложение № 5 к коллективному договору

от работодателя

директор

О.М. Андреева

« 17 » января 2023 г.

от работника

представитель трудового коллектива

Л.А. Назарова

« 17 » января 2023 г.



**Перечень работников, получающих бесплатно по установленным нормам
сmyвaющие и обезвреживающие средства на работах, связанных с
загрязнением**

№	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1	<ul style="list-style-type: none"> - повар; - младший воспитатель; - уборщик помещений; - рабочий по стирке (прачка); - завхоз; - дворник; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; 	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			восстановительный крем	100 мг
2	<ul style="list-style-type: none"> - слесарь-сантехник; - монтажник санитарно-технических систем и оборудования 	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, извести, кислот, щелочей, солей; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецодежде.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100мл.
			Восстановительный крем	100мг.