

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Заринска на 2022-2025 годы /3 года/

Руководитель
образовательного учреждения



С.В. Казанцева/

(подпись, Ф.И.О.)

2022 г.

Председатель первичной
организации профсоюза

Торопова /О.Т. Торопова/
(подпись, Ф.И.О.)

« 15 » 09 2022 г.

Адрес: г. Заринск, ул. Союза Республик, д. 12

Тел. 8 (38595) 4-32-72

Факс 8 (38595) 4-32-72

Электронная почта: zarinsk-shkola3@mail.ru

ОКВЭД – 85.14

Количество работников: 73 человека

Дата окончания срока действия: 14.09.2025



Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
СЗН по г.Заринску и Заринскому району	
« 15 »	октября 20 22 года
Регистрационный номер <u>27800008/2265</u>	
(должность) <u>кассир</u>	
<u>Казанцева Е.А.</u> (подпись) <u>Торопова</u>	

Заринск
2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации и Алтайского края, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Заринска (далее—образовательное учреждение) и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

1.2. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в образовательном учреждении, в том числе общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Тороповой Ольги Тимофеевны;
- работодатель образовательного учреждения в лице директора школы Казанцевой Светланы Викторовны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию образовательного учреждения в размере 1% от заработной платы (необходимо письменное заявление).

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Настоящий Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательного учреждения и не ограничивает права в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

1.5.2. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.5.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.5.5. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.5.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 15.09.2022 года и действует по 14.09.2025 года. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 24.08.2022 года.

1.6. В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязанности сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ДОГОВОРА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения положения его работников, администрация образовательного учреждения и профсоюзный комитет договорились:

2.1.1. Обеспечивать участие представителей сторон в работе своих постоянно действующих органах социального партнерства, совещаниях, семинарах и других мероприятиях.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.3. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.2 Администрация образовательного учреждения:

2.2.1. Осуществляет своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательного учреждения в соответствии с установленным законодательством.

2.2.2. Организует систематическую работу по созданию условий для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников.

2.2.3. Информировывает профсоюзный комитет о действующих и (или) готовящихся к принятию программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников. Организует совместно с профсоюзным комитетом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в работе школьной аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательного учреждения и комиссии по аттестации педагогических работников в образовательном учреждении на соответствие занимаемой должности.

2.2.5. Предоставляет по письменному запросу профсоюзного комитета в согласованные сторонами сроки информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размере средней заработной платы по отдельным категориям работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и учащихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в профсоюзный комитет для согласования.

2.3. Профсоюзный комитет, профсоюзная организация обязуются:

2.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.3.2. Вносить предложения в администрацию образовательного учреждения по совершенствованию социальных гарантий работников образовательного учреждения, проводить экспертизу нормативных и локальных правовых актов в области социально-трудовых вопросов.

2.3.3. Обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.3.4. Содействовать оказанию бесплатной юридической помощи членам профсоюзной организации по вопросам применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, заключения Коллективного договора, а также разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства.

2.3.6. Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюзной организации, их профессиональному росту, принимать участие в проведении аттестации педагогических кадров.

2.3.7. Участвовать в реализации проектов в сфере образования, подготовке и проведении городских конкурсов «Учитель года» и других профессиональных конкурсов.

2.3.8. Обеспечивать учебу профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.3.9. Вести разъяснительную работу по вопросу работы ссудно-заемного фонда с целью выделения ссуд работникам образовательного учреждения, являющимся членами профсоюзной организации (в соответствии с Положением о фонде).

2.3.10. Использовать средства фонда профсоюзной организации образовательного учреждения для оказания материальной помощи работникам, членам профсоюзной организации, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. (в соответствии с Положением о фонде). Развивать инновационные формы поддержки членов профсоюзной организации.

2.3.11. Участвовать в организации оздоровления и отдыха детей работников образовательного учреждения.

Совместно с администрацией образовательного учреждения содействовать улучшению санаторно-курортного оздоровления работников.

2.3.12. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.3.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюзной организации о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образовательного учреждения.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на локальном уровне.

3.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемого Коллективного договора в образовательном учреждении.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательного учреждения, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам, регулирующим трудовые права работников.

3.1.5. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательного учреждения содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении

либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

3.1.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Администрация образовательного учреждения обязуется:

3.2.1. При подготовке проектов нормативных правовых актов, приказов, распоряжений и других документов, затрагивающих права и интересы работников, информировать о них профсоюзный комитет согласно ст. 372 ТК РФ.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей профсоюзного комитета в работе коллегиальных органов управления образовательного учреждения (общее собрание работников образовательного учреждения, педагогический совет, совет Учреждения, родительский комитет), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения Устава образовательного учреждения, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов образовательного учреждения.

4.1.2. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником образовательного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев (приложения № 5,6).

4.1.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

Изменения, определенные сторонами трудового договора, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору (письменно), которое является неотъемлемой частью трудового договора.

4.1.4. Работники образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.5. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда, инструкциями по охране труда, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

4.1.6. Расторжение трудового договора с работниками - членами профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5, п. «а» п.6 ст. 81, п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.2. Администрация образовательного учреждения и профсоюзный комитет договорились:

4.2.1. Предусматривать в Коллективном договоре:

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) при наличии соответствующих финансовых средств.

4.2.2. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата (ст.179 ТК РФ):

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования по специальности, занимаемой в данном образовательном учреждении, независимо от того, за чей счет они обучаются;

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

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

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;

- председатель профсоюзной организации.

4.3. Работодатель обязуется:

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

- в случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование и предоставляться в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

4.5. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику образовательного учреждения.

4.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

4.11. На педагогического работника образовательного учреждения с его согласия приказом директора школы могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы в классе.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Устанавливать систему оплаты труда работников образования с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников образовательных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.2. Своевременно, не реже чем каждые полмесяца, в сроки, определенные Коллективным договором образовательного учреждения, выплачивать работникам заработную плату. Выплаты заработной платы производятся до 20 числа текущего месяца и до 5 числа следующего месяца.

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

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что:

5.2.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Алтайского края, органа местного самоуправления.

5.2.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета:

5.2.2.1. Разрабатывает положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников образовательного учреждения, которое является приложением к Коллективному договору (Приложение №2).

5.2.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников образовательного учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

-обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

-формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

-направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников образовательного учреждения;

-обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательного учреждения;

-применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

-продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

-определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательного учреждения.

5.3. При разработке и утверждении в образовательном учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

-размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

-работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности образовательного учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

-вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

-принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения (принцип прозрачности).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

-при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

-при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Образовательное учреждение, реализующее общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий работников.

5.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредными и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

-выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (в редакции от 03.01.1991 г.), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611 (в редакции от 07.10.1992 г.);

-гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7

календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

В отношении работников, условия труда которых признаны вредными (опасными) по результатам проведенной до 31 декабря 2013 года аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется порядок предоставления и достигнутые по состоянию на 31 декабря 2013 года размеры гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда. Данная норма действует до улучшения условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам проведения специальной оценки условий труда условия труда не изменились или ухудшились, занятому на таком рабочем месте работнику должны быть сохранены все ранее предоставленные ему гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, а также при необходимости установлены в соответствии со статьями 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса РФ дополнительные гарантии (компенсации) в связи с ухудшением условий труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам проведения специальной оценки условий труда (письмо Департамента условий и охраны труда Минтруда России от 21.10.2015 г. № 15-1/В-4549 «О предоставлении гарантий (компенсаций) работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда»).

Оценка профессиональных рисков (ст. 209 ТК РФ) – вероятность причинения вреда жизни и (или) здоровью в результате воздействия вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении своих обязанностей с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Оценка профессиональных рисков:

1. предполагает:

- выявление опасностей;
- оценку уровней профессиональных рисков;
- снижение уровней профессиональных рисков.

2. учитывает следующее:

- управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности организации;
- тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа работников, подвергающихся опасности;
- все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;
- процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;
- эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

5.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ). За часы, отработанные сверх нормы, по законодательству даются дополнительные неоплачиваемые дни отдыха к отпуску, на основании личного заявления работника (ст. 153 ТК РФ).

5.8. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

5.9. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной

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

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с председателем профсоюзной организации до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1). Сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки.
- 2). Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.
- 3). Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным

планам и программам, сокращения классов (групп), личного согласия работника

5.10. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (норм рабочего времени) оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинги систем оплаты труда в образовательном учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.12. Оплата труда штатных работников осуществляется согласно штатному расписанию.

Должностные оклады заместителей директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора школы (без учета выплат директору школы за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители директора школы.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего

работника без освобождения от своей основной, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 50%.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон, с учетом мнения профсоюзного комитета и максимальными размерами не ограничиваются.

Доплата осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством образования и науки РФ.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.3. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии ст.153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков для работников образовательного учреждения осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом образовательного учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

6.1.5. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома образовательного учреждения.

6.1.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

6.1.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному приказу директора школы только с согласия работника и профсоюзного комитета образовательного учреждения. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в Коллективном договоре.

6.1.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам сохраняется преимущество работника образовательного учреждения в выборе новой даты начала отпуска по согласованию с работодателем.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (Приложение № 10).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.1.11. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями) (в редакции от 29.05.1991 г.), в случаях, не противоречащих Трудовому кодексу РФ.

6.1.12. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в редакции от 01.01.2021 г.) (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в редакции от 01.07.2021 г.) в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет работникам дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

6.1.13. Образовательное учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (ст. 101 ТК РФ).

Работодатель предоставляет работнику дополнительный отпуск:

- за ненормированный рабочий день в соответствии с Приложением №10.
- за общественную работу (3 дня председателю профкома и до двух дней членам профсоюзного комитета по ходатайству председателя профкома);
- 2 дня к отпуску работникам-членам профсоюза, проработавшим учебный год без больничных листов;
- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника – 1 день;
- на похороны близких родственников – 3 дня, остальные дни в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставлять по желанию работника без сохранения заработной платы.

6.1.14. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника, детей работника – 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;

- сторожам за фактически отработанные часы сверх нормы рабочего времени между очередными отпусками. Оплата за дополнительные дни отдыха не производится.
(Ст. 128 ТК РФ)

6.1.15. Общим выходным днем является воскресенье.

6.1.16. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.1.17. Продолжительность рабочего дня, смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

6.1.18. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (п. 4,2 Положения приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016г. № 536).

6.1.19. Работа классного руководителя, требующая затрат рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из положения о классном руководителе и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательном учреждении, стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1 Работодатель

7.1.1. Разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и реализует целевые программы по улучшению материально-технической базы образовательного учреждения, условий и охраны труда, обеспечения безопасных и комфортных условий образовательной деятельности, пожарной безопасности.

7.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, проведение обязательной вакцинации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда руководителей, специалистов и работников образовательного учреждения, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, в размере не менее 0,3 процентов от фонда оплаты труда до 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели определяется Коллективным договором и уточняется в Соглашении по охране труда, являющемся приложением к нему.

7.1.3. Осуществляет внутриучрежденческий контроль в образовательном учреждении за соблюдением законодательства и нормативных правовых документов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора.

7.1.4. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в образовательном учреждении с количеством работников, превышающим 50 человек. Обеспечить численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.1.5. Ведет учет и анализ случаев производственного травматизма работников и способствует совершенствованию работы по охране труда, направленной на обеспечение безопасных условий труда.

Доводит до сведения работников образовательного учреждения результаты анализа производственного травматизма, несчастных случаев, связанных с учебно-воспитательным процессом.

7.1.6. По предварительному запросу профсоюзного комитета работодатель предоставляет информацию о состоянии производственного травматизма в истекшем году и их причины, выделении образовательным учреждением денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.7. Обеспечивает организацию обучения, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности руководящих работников, ответственных специалистов, работников и уполномоченных по охране труда профсоюзной организации.

7.1.8. Обеспечивает контроль за выполнением первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений образовательного учреждения с целью определения возможности его дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательном учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Проводит расследование несчастных случаев, происшедших в образовательном учреждении, и профессиональных заболеваний, представляет информацию в профсоюзную организацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.11. Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета.

7.1.12. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом ежегодное Соглашение по охране труда (приложение к Коллективному договору) с внесением конкретных мероприятий и работ, направленных на улучшение условий труда.

7.1.13. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

7.1.14. Своевременно и качественно проводит все виды инструктажей по охране труда, информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (проверка знаний работников организации по охране труда проводится на начало учебного года, повторные инструктажи проводят не реже 1 раза в 6 месяцев).

7.1.15. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с ФЗ «О бюджете фонда социального страхования РФ на 2021

год и на плановый период 2022 и 2023 годов» от 08.12.2020 г. № 390-ФЗ (последняя редакция).

7.1.16. Проводит предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников за счет средств образовательного учреждения, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, прохождением санитарного минимума (обучение персонала безопасным методам и приемам работы), гигиенического обучения и аттестации в центре гигиены и эпидемиологии с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.17. Обеспечивает за счет образовательного учреждения работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выделением компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечением смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и (или) связанных с загрязнением.

7.1.18. Разрабатывает и утверждает списки профессий и должностей, работа на которых дает права работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов, или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, их порядок и нормы выдачи, расчет сметы на их приобретение определяются в Коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.1.19. Проводит:

- специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- оценку профессиональных рисков в соответствии со статьями 209, 212, 214, 218 ТК РФ, приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

7.1.20. Обеспечивает организацию обучения электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

7.1.21. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, Коллективным договором образовательного учреждения.

7.1.22. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательном учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий, охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в редакции от 14 июля 2022 года с изменениями от 25 июля 2022 года), ст. 20

Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (в редакции от 28 декабря 2010 года).

7.2.2. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.3. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.4. Осуществлять через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда постоянный контроль за соблюдением работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда, координировать деятельность комиссий (комитетов) по охране труда в соответствии с разработанным Положением.

7.2.5. Проводить проверки состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда.

7.2.6. В случае ухудшения условий труда и учебы, грубых нарушений требований техники безопасности и санитарно-гигиенических норм и правил уполномоченный профсоюза по охране труда, комиссия (комитет) по охране труда вправе приостанавливать работы до устранения выявленных нарушений путем выдачи директору школы обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений.

7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии несчастных случаев.

7.2.8. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, представлять интересы членов профсоюзной организации в органах государственной власти, в суде.

7.2.9. Участвует в комиссии по расследованию несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом, происшедшего с работником образовательного учреждения.

7.3. Стороны Коллективного договора обязуются:

7.3.1. Разработать и принять Положение о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательной деятельности в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса РФ и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

7.3.2. Содействовать выполнению представлений и требований внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований к охране труда и здоровья.

7.3.3. Организовывать проведение комплексных, целевых проверок образовательного учреждения по вопросам охраны труда.

7.3.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, работников-членов выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета, руководящих работников, ответственных за охрану труда и пожарную безопасность, представителей профсоюзных

организаций в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях).

7.3.5. Разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

7.3.6. Работодателю производить ежегодный расчет и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, и использовать данные расчеты как приложения по охране труда в Коллективном договоре. (Приложение № 11)

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

8.1. Администрация образовательного учреждения обязуется:

8.1.1. Обеспечивать своевременную и качественную аттестацию руководящих и педагогических кадров образовательного учреждения.

8.1.2. Проводить анализ кадрового обеспечения, потребность в кадрах образовательного учреждения.

8.1.3. Определять порядок проведения мероприятий по повышению квалификации работников образовательного учреждения.

8.1.4. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательного учреждения.

8.1.5. Добиваться включения в городской бюджет средств на оплату командировочных расходов для повышения квалификации, проведения периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников образовательного учреждения.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представления органам службы занятости и профсоюзному комитету информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательного учреждения.

8.2.2. Считать массовым увольнение работников в случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата работников образовательного учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнения 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательном учреждении.

8.2.3. Работникам, уволенным по сокращению штатной численности, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в образовательное учреждение, в случае появления новых рабочих мест.

8.2.4. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

-при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

-при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

-выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Перечнем должностей педагогических работников краевых и муниципальных организаций Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность (Приложение № 5 к Региональному отраслевому соглашению по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2022-2024 годы), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является заявление работника, ходатайство директора школы руководителю органа управления образованием, копия аттестационного листа о результатах аттестации или выписка из приказа Главного управления об установлении квалификационной категории.

Указанные документы подаются в орган управления образованием города Заринска для рассмотрения и принятия решения.

8.2.5. Сохранять педагогическим работникам до одного года размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

-временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;

-нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

-исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство директора школы на руководителя муниципального органа управления образованием, копия аттестационного листа или выписка из приказа о результатах аттестации, иные документы, подтверждающие данные основания. Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

8.2.6. Рассматривать заявления педагогических работников о прохождении аттестации по особой (льготной) форме и устанавливать квалификационную категорию без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим:

-государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы), медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»), почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»);

-ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации:

медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации», Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

-звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности.

Педагогический работник имеет право представить заявление о прохождении аттестации по особой (льготной) форме на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

Особой (льготной) формой аттестации, указанной в п.8.2.6. Коллективного договора, педагогический работник может воспользоваться только один раз.

Данное ограничение вступило в силу с 1 января 2013 года и не имеет обратной силы.

8.2.7. Устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности на основании личного заявления, представления руководителя образовательного учреждения, приказов Министерства образования и науки РФ или Главного управления об итогах профессиональных конкурсов, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории:

-победителям конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

-победителям и лауреатам краевых конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года»; «Мастер производственного обучения»;

-педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ.

Особой (льготной) формой проведения аттестации при наличии достижений, указанных в п. 8.2.7. Коллективного договора, педагогический работник может воспользоваться один раз.

8.2.8. Руководителям муниципальных методических объединений педагогов по личному заявлению и на основании представления руководителя образовательного учреждения, заведующего отделом по образованию устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

8.2.9. Педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ, по личному заявлению и на основании представления руководителя образовательного учреждения устанавливать соответствующую квалификационную категорию сроком на 5 лет.

8.2.10. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о дополнительном к высшему образованию в межаттестационный период, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1 Администрация образовательного учреждения обязуется развивать систему стимулов, обеспечивающих поддержку и совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников:

- сохранить регулярную выплату заработной платы работникам в установленные сроки и в полном объеме;
- производить повышение оплаты труда работникам образовательного учреждения в сроки и в размерах, предусмотренных законодательными актами Российской Федерации, Алтайского края и администрации города Заринска;
- выплачивать единовременную денежную выплату в размере 15000 рублей молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение (далее - молодым специалистам), заключившим трудовой договор на срок не менее трех лет;
- производить ежемесячную доплату в размере 2000 рублей молодым специалистам, проживающим в жилом помещении на условиях договора аренды жилья, с учетом даты заключения двустороннего договора аренды жилья, не ранее даты трудоустройства в образовательное учреждение на период проживания в течение трех лет;
- выделять денежные средства на санаторно-курортное лечение работников образовательного учреждения согласно нормативным актам администрации города Заринска;
- компенсировать за счет средств городского бюджета в размере 35% от средней стоимости путевки в загородные стационарные учреждения Алтайского края для детей работников образования;
- ходатайствовать перед отделом по образованию администрации города Заринска о первоочередном праве на предоставление места в дошкольных образовательных учреждениях детям педагогических работников образовательного учреждения;
- предоставлять в рамках средств, выделяемых по муниципальной целевой программе «Развитие образования в городе Заринске», студентам педагогических вузов, обучающимся по договору о целевом обучении, меру социальной поддержки в виде денежной выплаты в размере не более 6000 рублей за учебный год (сентябрь-август) из расчета 500 рублей в месяц со дня заключения договора. Студентам, завершающим обучение, денежная выплата за последний учебный год производится за сентябрь-июнь с последующим заключением трудового договора с образовательным учреждением.

9.2. Права и льготы членов профсоюзной организации определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Члены профсоюзной организации имеют следующие права и льготы:

- получение беспроцентных ссуд и материальной помощи;
- приобретение льготных санаторно-курортных путевок для работников и члена его семьи частично за счет средств профсоюза (20% - крайсовпроф, 10% - крайком профсоюза);
- содействие в оздоровлении детей;

- оформление документов на награждение члена профсоюза знаком отличия, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда»;
- награждение профсоюзными наградами;
- бесплатные юридические консультации специалистов крайкома профсоюза;
- рассмотрение жалоб и принятие мер по ним;
- бесплатная защита члена профсоюзной организации по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- гарантированная защита при расследовании несчастного случая;
- защита члена профсоюзной организации при увольнении и сокращении;
- бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- получение новогодних подарков за счет средств первичной профсоюзной организации.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности городской профсоюзной организации работников образования и первичных профсоюзных организаций города, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Федеральным законом РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами, законами Алтайского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом профсоюзов и администрацией края, Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Алтайского края, Соглашения по учреждениям образования города Заринска на 2022-2024 годы, Устава образовательного учреждения, Коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и председатель профсоюзной организации обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в образовательном учреждении.

10.2.2. Принимать решения с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения при:

- установлении режима работы всех категорий работников;
- составлении расписания занятий, графиков сменности, дежурств и отпусков;
- распределении учебной нагрузки;
- установлении, изменении размеров оплаты труда, надбавок и доплат;
- распределении выплат стимулирующего характера и использовании экономии фонда заработной платы;
- распределении должностных обязанностей работников;
- издании приказов на выполнение сверхурочных работ;
- составлении других проектов документов, затрагивающих социально экономические и трудовые интересы работников.

10.2.3. Предоставлять профсоюзному комитету, независимо от численности работников, бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-

гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемого помещения; безвозмездно предоставлять имеющиеся средства связи, а также оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет городской профсоюзной организации, одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежным поручением образовательного учреждения.

10.2.5. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере не менее 0,15 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии финансовых средств у данного образовательного учреждения, в случаях, предусмотренных Коллективным договором.

10.2.6. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении образовательного учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.7. Предоставлять профсоюзному комитету по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятия общественного питания работников и учащихся.

10.2.8. Содействовать профсоюзной организации в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают следующие гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, председатель профсоюзной организации в образовательном учреждении – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они

являются, а председатель (его заместитель) профсоюзной организации образовательного учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором.

10.3.4. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Коллективным договором.

10.3.5. При составлении расписания занятий на очередной учебный год председателю профсоюзной организации образовательного учреждения для выполнения общественных работ в интересах коллектива выделять свободное время (1 раз в месяц – четверг) для участия в заседании городского Совета профсоюза работников образования.

10.4. Учитывая значимость профсоюзной деятельности, стороны согласились:

10.4.1. Распространить на председателя профсоюзной организации образовательного учреждения положение о предоставлении свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива образовательного учреждения, участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.4.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов городского совета профсоюза и ревизионной комиссии городской организации профсоюза на время участия их в работе конференций, пленумов, президиумов, проведения ревизий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.4.3. Производить оплату труда не освобожденному председателю профсоюзной организации за счет стимулирующей части фонда оплаты труда или других средств образовательного учреждения в размерах, установленных Коллективным договором и положением об оплате труда образовательного учреждения (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзной организации, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в той же или с согласия работника в другой образовательной организации.

10.5.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в образовательном учреждении, в соответствии с Коллективным договором.

10.5.3. Работа по выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

10.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет

после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений Коллективного договора.

10.6. Профсоюзный комитет обязуется:

10.6.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.6.3. Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда образовательного учреждения.

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

10.6.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

10.6.6. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и другие.

10.6.7. Проводить проверку условий и охраны труда и участвовать в расследовании несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

10.6.8. Защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6.9. В составе комиссий по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6.10. Участвовать в организации оздоровления и отдыха детей работников образовательного учреждения.

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

10.6.12. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов в пенсионный фонд, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

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

10.6.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.6.15. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюзной организации:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи;

- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

10.6.16. Выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения, администрацией города.

10.6.17. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

10.6.18. Совместно с директором школы организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранение его материальной базы; создание комфортных условий для деятельности работников, в том числе организации горячего питания; нормального морально-психологического климата в образовательном учреждении и др.

10.6.19. Оказывать администрации школы содействие в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников.

10.6.20. Принимать активное участие в решении проблем, связанных с деятельностью образовательного учреждения.

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательном учреждении:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в образовательном учреждении;

- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- создание в образовательном учреждении совета молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзной организации;

- проведение мониторингов и совместных мероприятий, направленных на реализацию молодежной политики и настоящего Коллективного договора (семинаров, круглых столов).

11.2. Образовательное учреждение предусматривает меры по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи в возрасте до 35 лет (включительно), содержащие:

- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первые 3 года их работы в образовательном учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Коллективным договором;

- осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности: 1) ежемесячная стимулирующая выплата в размере 2000 рублей; 2) установление стимулирующих выплат к заработной плате молодым специалистам в размере 30% - в первый год работы, 20% - во второй год работы, 10% - в

третий год работы;3) и другие социальные гарантии в соответствии с постановлением Администрации города Заринска.

- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставление председателю молодёжного совета, молодёжной комиссии профсоюзной организации свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом Коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников;

- введение дополнительных форм поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательного учреждения и профсоюзной организации;

- осуществление контроля за предоставлением молодым работникам социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Алтайского края и настоящим Коллективным договором.

11.3 Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

11.4 Совместно с профсоюзным комитетом принято Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №3 города Заринска (Приложение № 4).

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет комиссия по заключению и реализации Коллективного договора, которая создается на равноправной основе.

12.2 Стороны реализуют настоящий Коллективный договор на основе взаимного доверия и взаимной ответственности, проводят совместные заседания для своевременной координации усилий по его выполнению. Заседания проводятся не реже одного раза в год.

12.3. Отчет о выполнении Коллективного договора рассматривается на заседании профсоюзного собрания не реже одного раза в год.

12.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

12.5. В период действия Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения

причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.
2. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 3 г. Заринска.
3. Положение о выплатах компенсационного характера.
4. Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 3 города Заринска.
5. Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников образовательного учреждения.
6. Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 3 г. Заринска.
7. Оценочный лист об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 3 г. Заринска.
8. Положение о премиальных выплатах по итогам работы работникам учреждения.
9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
10. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём.
11. Соглашение по охране труда.

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО:

Председатель профкома

Торопова О.Т.Торопова

Протокол № 23

от « 15 » 09 2022 г.



П Р А В И Л А внутреннего трудового распорядка работников МБОУ СОШ № 3 г. Заринска

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1. Общие положения

1.1. В соответствии со ст. 189 Трудового кодекса каждый работник обязан соблюдать дисциплину труда и трудовой распорядок образовательного учреждения. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка школы – локальный нормативный акт, регламентирующий:

- порядок приема и увольнения работников;
- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- рабочее время и его использование;
- применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

Иные вопросы регулирования трудовых отношений в школе.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка школы утверждаются приказом директора школы с учетом мнения профсоюзного комитета и являются приложением к Коллективному договору.

2. Порядок приема и увольнения работников образовательного учреждения

2.1. В соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений признаются свобода труда, включая право на труд, путем заключения трудовых отношений между работником и работодателем, о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальной квалификации или должности), подчинение работника Правилам

внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2. При приеме на работу поступающий предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и установленные законом сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ);

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или справка ПФР;

- справка о наличии (отсутствии) судимости (ст.65 ТК РФ)

- военнообязанные – военный билет или приписное свидетельство;

- при приеме на работу, требующую специальных знаний, вправе потребовать документы о получении образования или профессиональной подготовки.

Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ директора школы о приеме на работу объявляется работнику под роспись.

2.3. При поступлении работника на работу работодатель обязан:

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;

- обеспечивать всеми средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором, действующим в образовательном учреждении.

2.4. На лиц, поступающих на работу впервые, заполняется трудовая книжка не позднее 5 дней после приема на работу.

2.5. При оформлении на работу работника обязаны ознакомить (под роспись):

- с Уставом образовательного учреждения;

- с Правилами внутреннего трудового распорядка;

- с графиком работы, условиями оплаты труда;

- с должностной инструкцией;

- проинструктировать по технике безопасности, санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда, после чего на каждого поступающего работника заводится личная карточка.

2.6. Перевод работника на другую работу допускается только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

2.7. На каждого работника, проработавшего в образовательном учреждении свыше пяти дней, в случае, если работа в этом образовательном учреждении является для работника основной, работодатель обязан вести трудовые книжки (ст. 66 ТК РФ) и установленные законом сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ).

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно, не позднее двух недель. По истечении этого срока работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и установленные законом сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет.

2.9. Прекращение трудового договора по инициативе работника (собственному желанию) может осуществляться согласно заявлению работника по ст. 77(п.3) Трудового кодекса РФ; по соглашению сторон согласно ст. 77(п.1) ТК РФ; по инициативе администрации по ст. 81 ТК РФ; по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, по ст.83 ТК РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора школы.

2.10. В день увольнения работнику выдаётся:

- трудовая книжка с внесением в нее записи об увольнении и производится с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на действующую статью, пункт закона;
- и установленные законом сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ).

Днем увольнения считается последний день работы.

2.11. Работодатель вправе устанавливать для работников образовательного учреждения испытательный срок при приёме на работу (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ)

3. Основные права и обязанности работников образовательного учреждения

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами образовательного учреждения и безопасности труда и Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим ТК, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим ТК, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работники образовательного учреждения обязаны:

- строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда – вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;

- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- экономно расходовать материалы, воду, электроэнергию и бережно относиться к школьному имуществу, прививать и контролировать эти навыки у учащихся;

- проходить в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития № 302н от 12.04.2011г. о проведении медицинских осмотров, делать необходимые прививки.

3.2. Педагогические работники образовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен, обо всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщать администрации.

Учитель, ведущий последний урок, сопровождает учащихся этого класса в гардероб и присутствует там при одевании.

Учителя физкультуры сопровождают учащихся в гардероб до начала урока и по его окончании. Учителя физкультуры контролируют нахождение учащихся в спортивных раздевалках.

3.3. В случае опоздания учащихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора. Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация образовательного учреждения.

3.4. Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах не должны быть закрыты на замок, кабинеты могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения, оставлять учеников в закрытых помещениях одних не допускается.

3.5. По окончании рабочего времени, кабинеты закрываются на ключ. Ответственность несет заведующий кабинетом. Если учитель работает в разных кабинетах, то он обязан сдать ключ от кабинета вахтеру.

3.6. Задержка учащихся педагогическими работниками образовательного учреждения после завершения учебного времени разрешается в строго определенных случаях:

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

Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

3.7. В случае пожара или других стихийных бедствиях работники поступают согласно утвержденному плану эвакуации.

3.8. Педагогические работники проходят раз в 5 лет аттестацию согласно Порядку аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.9. Педагогическим и другим работникам образовательного учреждения запрещается курение в помещении и на территории образовательного учреждения (Федеральный закон РФ от 23.02.2013 N 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»)

4. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор с работником в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательного учреждения и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудового договора;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные трудовым договором, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- обеспечить условия для безопасного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны и техники безопасности, отвечающее требованиям гигиены труда;
- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами; технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры в порядке, установленном настоящим Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и трудовыми договорами.

5. Рабочее время работников образовательного учреждения и его использование

5.1. В образовательном учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов. Для педагогических работников и администрации образовательного учреждения 6 день недели – общеразвивающий в соответствии с основной образовательной программой и планом работы школы.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся, в том числе «динамический час» для учащихся 1 класса. При этом количеству установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательной деятельности, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся различной степени активности, приёма ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

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

5.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор школы по согласованию с председателем профсоюзной организации (на новый учебный год до ухода сотрудников в отпуск). При этом необходимо учитывать:

- сохранение преемственности классов и объема нагрузки;
- молодых специалистов обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объем учебной нагрузки у педагогического работника должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

5.3. Продолжительность дня, начало и окончание работы для обслуживающего персонала определяется графиком с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается директором школы по согласованию с председателем профсоюзной организации.

Время работы секретаря, бухгалтерии с 8.00 до 17.00. (Обед с 12.00 до 13.00).

Заведующему БИЦ, медицинскому работнику (по согласованию), социальному работнику, педагогу-психологу необходимо вывесить графики работы кабинетов.

5.4. Рабочий день педагогических работников должен начинаться не позднее, чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм. Дежурный администратор и классный руководитель дежурного класса является на дежурство за полчаса до начала смены.

5.5. Начало смены для педагогических работников школы начинается: 1 смена в 8.00, 2 смена не позднее 13.30.

Рабочий день (время) педагогических работников может быть увеличен в случаях:

- проведения педагогических советов;
- административных совещаний при директоре и его заместителях, планерках, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в две недели и не более 1 часа;
- во всех случаях, когда педагогический работник занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий, генеральная уборка), а также, когда занят исполнением своего функционала (ведение школьной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность о посещаемости и успеваемости учеников, заполнение электронных документов и др.).

5.6. В течение учебного времени педагогические работники приступают к очередным урокам со звонком, задержка учащихся на переменах, а также начало уроков после звонка не допускается и считается отсутствием педагогических работников на рабочем месте.

5.7. Во время тематического контроля администрация школы согласует с педагогическим работником время посещения урока не позднее, чем за сутки до его проведения.

5.8. График дежурств педагогических работников на этажах и в столовой утверждается директором школы и согласовывается с председателем профкома. Дежурный администратор осуществляет контроль за исполнением дежурными своих обязанностей.

5.9. Педагогические работники, дежурные по столовой, при содействии дежурного администратора и классных руководителей осуществляют контроль за порядком в школьной столовой, качеством и количеством пищи, отпускаемой сотрудниками столовой. В случае задержки учащихся при проведении обедов в столовой, классный руководитель обязан предупредить дежурного администратора.

5.10. Из числа педагогических работников, заместителей директора школы директор назначает дежурных администраторов. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утвержденного директором графика дежурств и положения о дежурстве.

5.11. Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа педагогических работников осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки, согласно плану работы образовательного учреждения, с учетом мнения председателя профсоюзной организации. Неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

5.12. Педагогическим и другим сотрудникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков;
- отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков;
- оставлять учащихся в кабинетах одних, без педагогического работника;
- удалять учащихся с уроков;
- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.

5.13. Классный руководитель своевременно, согласно графику, выводит учащихся в столовую.

5.14. Заместитель директора школы своевременно предупреждает педагогических работников и учащихся о замене уроков.

5.15. Устанавливается единый день совещаний - четверг, педагогических советов – по плану (не реже 1 раза в четверть), методические, производственные и оперативные совещания, собрания трудового коллектива.

5.16. В образовательном учреждении устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работающих в одном классе:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся;
- воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей;
- воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности педагогического работника;
- обращение к учащимся должно быть уважительным;
- педагогический работник в самом начале урока требует полной готовности учеников к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания;
- педагогический работник вырабатывает спокойный сдержанный тон, регулирование поведения учащихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими способами;
- категорически запрещается крик, оскорбление ученика. Их альтернатива – спокойное требование, спокойный тон, выдержка;
- педагогические работники, работающие в одном классе, в зависимости от обстоятельств, проводят коррекцию требований, в зависимости от отношения учащихся к учению, их поведения, рекомендаций психолога (координатором является классный руководитель);
- требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме, вырабатываемом на педагогическом совете и методических объединениях учителей-предметников;
- все педагогические работники, работающие в одном классе, укрепляют доверие учащихся к педагогическим работникам на основе метапредметных связей, взаимоуважения друг к другу;
- важное место в воспитании занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе. Поиск новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждение является постоянным атрибутом работы педагогического работника.

5.17. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка (графики и планы работ) или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

нерабочими праздничными днями являются 1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля – День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 мая – Праздник Весны и Труда; 9 мая – День Победы; 12 июня – День России; 4 ноября – День народного единства. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий рабочий день после праздничного.

Правила внутреннего трудового распорядка работников образовательного учреждения являются едиными и обязаны исполняться всеми работниками без исключения. Контроль за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка работников возложен на администрацию образовательного учреждения и профсоюзный комитет.

6. Поощрение и взыскание

Поощрения за труд

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение Почетной грамотой;
- награждение ценным подарком.

Поощрения применяются администрацией образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом. Поощрение объявляется в приказе, доводится до сведения всего коллектива.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии, к награждению Почетными грамотами, Благодарственными письмами.

6.3. В трудовой книжке и установленные законом сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), на основании приказа директора школы, производится запись об объявлении благодарности, награждения Почетной грамотой и других сведений о награждениях в соответствии с п.4 Инструкции по заполнению трудовых книжек от 10.10.03г. № 69.

Дисциплинарные взыскания

6.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При применении взыскания учитывается тяжесть совершенного поступка, обстоятельства, при котором он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

6.5. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение трудовых обязанностей: прогул (в том числе отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня), отсутствие без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом виде, наркотическом и токсическом опьянении. Дисциплинарное взыскание имеет право налагать только директор школы.

Нарушения трудовой дисциплины, т.е. неисполнение и ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия.

6.6. За нарушение трудовой дисциплины администрация образовательного учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

6.7. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника 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 применения дисциплинарного взыскания.

6.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске и т.п. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписаться под указанным приказом, составляется акт.

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

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Снятие дисциплинарного взыскания

6.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

Обязанности заведующих кабинетами, мастерскими, спортзалом, лыжной базой

1. Заведующие несут ответственность за сохранность имеющегося оборудования, ведут учет учебных пособий и принимают меры к их пополнению.
2. Организуют текущий и косметический ремонт, следят за санитарным состоянием помещений.
3. Обеспечивают соблюдение ТБ и охраны труда и здоровья учащихся во время проведения учебных и внеклассных мероприятий.

7. Время отдыха

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

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работодатель:

7.2. Проводит по согласованию с председателем профсоюзной организации предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составляет тарификацию в сентябре.

7.3. Знакомит педагогических работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

7.4. Предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам - 56 календарных дней;
- техническому, вспомогательному персоналу – 28 календарных дней;
- дополнительные дни отдыха к отпуску сторожам, за фактически отработанные часы сверх нормы рабочего времени между очередными отпусками. Оплата за дополнительные дни отдыха не производится (ст.128 ТК РФ).

7.5. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за ненормированный рабочий день (ст.117,119 ТК РФ) в соответствии с Приложением №10.

7.6. Предоставляет дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива образовательного учреждения, участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы;

- 3 дня председателю профсоюзной организации и до двух дней членам профсоюзного комитета по ходатайству председателя профсоюзной организации.

7.7. Предоставляет дополнительные оплачиваемые 2 дня к отпуску работникам-членам профсоюзной организации, проработавшим учебный год без больничных листов, членам молодежной комиссии.

7.8. Предоставляет работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника – 1 день;
- на похороны близких родственников – 3 дня, остальные дни в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставлять по желанию работника без сохранения заработной платы.

7.9.Предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы детей работника – 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;

- другим работникам по согласованию сторон.

(Ст. 128 ТК РФ)

7.10.В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ;

- время отсутствия по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года. (Ст. 121 ТК РФ)

8. Оплата труда

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплаты заработной платы производятся до 20 числа текущего месяца и до 5 числа следующего месяца.

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

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО:

Председатель профкома
Торопова О.Т.Торопова

Протокол № *23*
« *15* » *09* 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Заринска

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 3 г. Заринска (далее – образовательное учреждение), (далее - «Положение») разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015, регистрационный № 36204) (далее – «приказ Минобрнауки России № 1601»);

приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 01.06.2016, регистрационный № 42388) (далее – «приказ Минобрнауки России № 536»);

постановлением Администрации города Заринска Алтайского края от 27.05.2022 №441 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных учреждениях города Заринска» (далее «Постановление №441»);

положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Заринска, утвержденным Постановлением администрации города Заринска Алтайского края от 10.06.2022 № 483.

1.2. Размер заработной платы работников образовательного учреждения отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда

(заключаемых на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015), приложение 3 Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального учреждения).

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

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

1.5. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

1.7. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений обеспечивается индексацией заработной платы в размере и в сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

1.8. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, выделенных МБОУ СОШ № 3 г. Заринска на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством учащихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данной образовательной организации, установленных комитетом по

образованию администрации города Заринска согласно п.18 Постановления №441.

2.2. Размер фонда оплаты труда образовательного учреждения определяется комитетом по образованию администрации города Заринска согласно п.17 Постановления №441.

2.3. Руководитель образовательного учреждения обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников школы.

2.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. При этом обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов.

2.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 3 г. Заринска с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

3. Оплата труда педагогических работников

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

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

3.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

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

квалификационной категории;

средней наполняемости классов по образовательной организации;

специфики работы.

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

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

для имеющих первую категорию – 1,2;

для имеющих высшую категорию – 1,3.

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

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

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$N_{\text{ср}}$ – средняя наполняемость образовательного учреждения, которая устанавливается приказом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 1 сентября текущего года.

Коэффициент средней наполняемости классов не применяется при реализации программ ФГОС в части внеурочной деятельности и надомном обучении.

3.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению, которые не образуют новый оклад.

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

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

3.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

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

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

3.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

3.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Размеры выплат устанавливаются общеобразовательными учреждениями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

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

Выплата за классное руководство из средств краевого бюджета устанавливается в абсолютном размере в зависимости от наполняемости класса, но не менее размера, установленного до назначения им ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из средств федерального бюджета с 01.09.2020.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из средств федерального бюджета устанавливается в соответствии:

с постановлением Правительства Алтайского края от 15.06.2020 № 270 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы»;

с постановлением администрации города Заринска Алтайского края от 07.08.2020 №531 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений г. Заринска реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

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

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении Положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

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

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

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размер районного коэффициента на территории

города Заринска составляет 1,15.

3.2.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствующем финансовом году.

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

3.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.3.1. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за наставничество;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательную организацию, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;

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

иные ежемесячные выплаты за увеличенный объем работ, выполненных качественно и в короткие сроки.

3.3.2. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным

актом образовательного учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов:

свыше 15 лет – 15 процентов.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.6. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается Положением о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 3 г. Заринска, утвержденным приказом от 03.06.2022 № 342 в пределах выделенных средств с учетом приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

3.3.7. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

3.3.8. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых трех лет устанавливается образовательным учреждением.

3.3.9. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

4.3. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения.

Специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

4.3.1. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.2. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат в МБОУ СОШ № 3 г. Заринска организуется проведение специальной оценки условий труда.

4.3.3. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размер районного коэффициента на территории города Заринска составляет 1,15.

4.3.4. Выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствующем финансовом году.

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

4.3.6. Виды выплат стимулирующего характера специалистам, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательного учреждения, согласованными с выборным профсоюзным органом, разработанными с учетом настоящего Положения.

4.4. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы (9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами образовательной организации.

4.4.1. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом образовательного учреждения, путем умножения количества набравших баллов на стоимость одного балла.

4.4.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда образовательное учреждение разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом образовательного учреждения, согласованные с выборным профсоюзным органом.

4.4.3. Премии по итогам работы (9 месяцев, года), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательной организации.

4.4.4. Перечень условий премирования специалистов, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом образовательного учреждения, согласованные с выборным профсоюзным органом.

5. Оплата труда административно-управленческого персонала

5.1. Заработная плата заместителей руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.1.1 Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, заместителей, главных бухгалтеров МБОУ СОШ № 3 г. Заринска.

5.2 Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательного учреждения в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего Положения.

5.3. Для заместителей руководителя образовательного учреждения, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;
- премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

5.3.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя образовательного учреждения, устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

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

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

5.3.2. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя образовательного учреждения, главному бухгалтеру

устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

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

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

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

5.3.3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для заместителей руководителя, главного бухгалтера, устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных учреждениях на руководящей должности, в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

5.3.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом.

5.3.5. Премии по итогам работы (полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников

5.3.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.4. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя образовательного учреждения, предусмотренной трудовым договором.

5.5. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера

заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации, возлагается на руководителя образовательного учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения на выплату окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательного учреждения, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

Размеры

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	7849
Второй	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7849
Третий	Методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8170
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8170

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

КОЭФФИЦИЕНТЫ
СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ПРИ РАСЧЕТЕ ОКЛАДОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

N п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Kc)
1	2	3
1.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
2.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
4.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

Размеры
минимальных окладов (должностных окладов) учебно-
вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных размеров (должностных окладов), рублей
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих		
1.1	Служащие первого уровня		
	первый	делопроизводитель	2976
		секретарь	2976
		секретарь-машинистка	2976
1.2	Служащие второго уровня		
	первый	инспектор по кадрам	3267
		лаборант	3267
		техник-программист	4857
	второй	заведующий складом	4025
		заведующий хозяйством	3267
1.3	Служащие третьего уровня		
	первый	бухгалтер	3629
		инженер по охране труда	3629
		инженер-программист (программист)	4421
		специалист по кадрам	4858
	второй	должности служащих первого	5337

		квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутри должностная категория	
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	6411
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	7476
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
2.1	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
	первый	гардеробщик	2862
		дворник	2862
		кладовщик	2975
		сторож (вахтер)	2975
		уборщик служебных помещений	2862
		уборщик территорий	2975
		рабочий по комплексному обслуживанию зданий	2975
		слесарь-сантехник	2975
		техник-электрик	2975
2.2	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
	первый	водитель	8200

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО:

Председатель профкома
Торопова О.Т.ТороповаПротокол № 13
« 15 » 09 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах компенсационного характера

1. Доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей Педагогическим работникам школы устанавливаются следующие виды и размеры выплат компенсационного характера:

1.1.

Виды деятельности	Сумма выплат
Осуществление функций классного руководителя	1-11 классы – 54 руб.*кол-во учащихся в классе
Заведование кабинетами, мастерскими, спортивными залами, учебно-опытным участком	Учебные кабинеты – 200 руб. Мастерские - 400 руб. Спортивный зал – 400 руб. Лыжная база – 400 руб. Тренажерный зал – 400 руб. Гимнастический зал – 400 руб. Учебно-опытный участок – 500 руб.
Руководство методическим объединением	450 руб.
Руководство деятельностью учащихся в рамках школьного научного общества	300 руб.
Подготовка и проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий	500 руб.
Подготовка детей к конкурсам, олимпиадам	200 руб.
Тьюторское сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья (из расчета на 1 обучающегося)	200 руб.
Информационное обеспечение школьного сайта	500 руб.
Работа с молодыми специалистами (наставничество)	1000 руб.
Психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов	Фонд рассчитывается по нормативу за 1 ребенка-инвалида на количество детей-инвалидов и распределяется ОУ самостоятельно
Реализация адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса	Фонд рассчитывается по нормативу за 1 ребенка с ОВЗ на количество детей с ОВЗ и распределяется ОУ самостоятельно

12.	Подготовка к ГИА: ОГЭ ЕГЭ	20% от (оклад:18)*N (недельная нагрузка учителя в 9 классах-обязательные предметы) 10% (оклад:18)*N (недельная нагрузка учителя в 9 классах-предметы по выбору) 20% от (оклад:18)*N (недельная нагрузка учителя в 11 классах-обязательные предметы) 10% (оклад:18)*N (недельная нагрузка учителя в 11 классах-предметы по выбору)
13.	Реализация программ профильного обучения (1 час)	100 руб.
14.	Проверка тетрадей: -начальные классы, математика, русский язык и литература; -физика, химия, биология, история, обществознание, иностранный язык, география, технология	коэффициент 0,10 (от оклада за учебные часы) коэффициент 0,06 (от оклада за учебные часы)



МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО:

Председатель профкома
Торопова О.Т.Торопова

Протокол № 23
«15» 09 2022 г.

**Положение о системе наставничества педагогических работников в
Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней
общеобразовательной школе №3 города Заринска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №3 города Заринска определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №3 города Заринска (далее – общеобразовательное учреждение). Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

Куратор – сотрудник общеобразовательного учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Наставничество подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип *научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип *системности и стратегической целостности* - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне общеобразовательного учреждения;

3) принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу общеобразовательного учреждения. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор школы в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в общеобразовательном учреждении и замены их отсутствия.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в общеобразовательном учреждении – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в общеобразовательном учреждении, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в общеобразовательном учреждении психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников общеобразовательного учреждения, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности общеобразовательного учреждения, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В общеобразовательном учреждении применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так

и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель общеобразовательного учреждения – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель общеобразовательного учреждения - учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем общеобразовательного учреждения, посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы от 03.06.2022 № 342 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №3 г.Заринска».

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора школы.

3.3. Директор школы:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников общеобразовательного учреждения;

- издает локальные акты общеобразовательного учреждения о внедрении и организации наставничества педагогических работников в общеобразовательном учреждении;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- утверждает Дорожную карту по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ №3 г.Заринска;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором школы из числа заместителей директора;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в общеобразовательном учреждении педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- разрабатывает Дорожную карту по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в общеобразовательном учреждении;

- ведет персонифицированный учет наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта общеобразовательного учреждения;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом, наставников и системным администратором;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с директором школы мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в общеобразовательном учреждении;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в общеобразовательном учреждении, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

3.5. Методический совет:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в общеобразовательном учреждении;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в общеобразовательном учреждении;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- совместно с директором школы, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте общеобразовательного учреждения (совместно с куратором и системным администратором).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников общеобразовательного учреждения с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и директору школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами общеобразовательного учреждения при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами общеобразовательного учреждения, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (школьные методические объединения, психолого-педагогическая служба, методический, педагогический совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников общеобразовательного учреждения;
- обращаться к куратору и директору школы с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в общеобразовательном учреждении;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных,

профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора школы.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте общеобразовательного учреждения создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно - правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в общеобразовательном учреждении и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в общеобразовательном учреждении публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором школы и действует бессрочно.

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО:

Председатель профкома
Торопова О.Т.Торопова

Протокол № 43
15 » 09 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников
МБОУ СОШ №3 г. Заринска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ №3 г. Заринска (далее-образовательное учреждение) определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников образовательного учреждения и должны назначаться один раз в год в соответствии с Приложениями №5, №6:

- педагогическим работникам – в сентябре за отчётный период – учебный год (с 01 июля по 30 июня);

- штатным работникам – в январе за отчётный период – календарный год (с 01 января по 31 декабря).

Младшему обслуживающему персоналу стимулирующие выплаты назначаются ежемесячно.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательных услуг, развитии творческой активности и инициативы.

1.4. Стимулирующие выплаты для вновь принятых работников назначаются по истечении испытательного срока с учётом документально представленных результатов профессиональной деятельности и рассматриваются в соответствии с порядком, предусмотренным настоящим Положением.

2. Основания для стимулирования

2.1. Основаниями для стимулирования педагогических работников образовательного учреждения является результативность их труда, оцененная в соответствии с «Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников» (Приложение №6)

2.2. Основанием для стимулирования штатных работников образовательного учреждения являются показатели результативности профессиональной деятельности (оценочный лист) для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда и назначаются один раз в год – в январе за отчётный период с 01 января по 31 декабря прошлого года.

Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной деятельности;

усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества предоставляемых образовательных услуг;

обеспечение внешней экспертной оценки труда работников экспертным советом и Советом учреждения.

Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности работника за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись работнику и после передаётся в экспертный совет образовательного учреждения.

2.3. При переходе штатного работника в число педагогических работников стимулирующие выплаты сохраняются по прежней должности до конца текущего учебного года.

Стимулирующие выплаты вновь назначенному заместителю директора по УВР, ВР из числа педагогических работников школы определяются не выше стимулирующих выплат других заместителей директора школы по УВР, ВР с момента назначения до конца календарного года.

Вновь принятым штатным работникам стимулирующие выплаты производить при заполнении оценочных листов по истечении не менее 3-х месяцев работы по должности.

2.4. Стимулирующие выплаты по результатам труда выплачиваются штатным работникам, вышедшим из декретного отпуска, по итогам предыдущего периода до следующего распределения стимулирующего фонда.

2.5. Необходимым условием стимулирования работников образовательного учреждения является добросовестное выполнение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

3. Порядок определения выплат стимулирующего характера

3.1. Стимулирующий фонд оплаты труда образовательного учреждения делится на следующие части:

- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам;
- на стимулирующие выплаты штатным работникам.

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

Не менее 10% от стимулирующего фонда штатных работников распределяется между заместителями директора за организацию и сопровождение инновационной деятельности педагогических работников на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты от 500 руб. до 2000 руб.

3.2. После согласования на заседании Совета Учреждения результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников определяется общая сумма баллов по учреждению. Стоимость 1 балла в рублях рассчитывается путем деления суммы стимулирующих выплат данной категории работников на общее количество баллов.

3.3. Размер стимулирующих выплат младшего обслуживающего персонала определяется в соответствии с показателями результативности их профессиональной деятельности.

3.4. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения производятся на основании приказа директора школы. Стоимость балла может изменяться в связи с изменением условий оплаты труда, с экономией средств стимулирующего фонда.

3.5. Максимальный размер стимулирующей выплаты конкретному работнику ограничивается только возможностями образовательного учреждения.

3.7. Вновь принятые педагогические работники предоставляют Портфолио с предыдущего места работы, заверенный директором образовательного учреждения. По результатам данного Портфолио им устанавливаются стимулирующие выплаты.

3.8. Работники школы, совмещающие несколько должностей, стимулирующие выплаты получают по показателям деятельности по одной должности на выбор.

4. Единовременные стимулирующие выплаты

4.1. Единовременные стимулирующие выплаты работникам школы производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- выполнение особо важных срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- прочие показатели высокой результативности труда работника.

4.2. Единовременные стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты, на основании ходатайства заместителей директора школы, из отчётов и качества выполненных работ.

5. Оценочные листы

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности и качества профессиональной деятельности заведующего хозяйством

(Фамилия, имя, отчество)

стаж руководящей деятельности _____ лет,

квалификационная категория _____

почётные звания, награды _____

№ п/п	Показатель	Самооценка показателя заведующего хозяйством	Оценка в баллах (проставляется экспертной группой)
1.	Использование информационных технологий в образовательной и административной деятельности		
1.1	Доля учебных кабинетов, оборудованных компьютером эффективно используемая учителями – предметниками для работы на уроках: - не менее 25 % - 26 - не менее 50 % - 36 - не менее 75 % - 46 - 100 % - 56		
1.2.	Наличие информации, предоставляемой на сайт школы (указать даты) 16		
2.	Эффективность управленческой деятельности		
2.1.	Качественное и своевременное предоставление материалов по разделам отчета о самообследовании - 56		
2.2.	Эффективное руководство работой комиссий, творческими группами, Советом и другими объединениями работников учреждения, ведет протоколы за каждый вид руководства - 36 за каждый протокол – 36		не более 156
2.3.	Качественное и своевременное заполнение мониторинговых таблиц ННШ и др. за каждый вид таблицы – 56		не более 156
2.4.	Успешная реализация комплексной программы развития ОУ в соответствии с курируемым проектом – 56		
2.5.	Совершенствование НСОТ: - своевременное внесение изменений в локальные акты учреждения в части установления критериев и процедуры оценки распределения стимулирующих		

	выплат - 106		
2.6	В учреждении создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением, она зарегистрирована, имеет право на участие в распределении стимулирующей части оплаты труда работников, разработанного Положения. Принимает активное участие в подготовке материалов для организации работы Совета учреждения - 56		
2.7.	Обеспечение качественной работы подчиняющегося технического и обслуживающего персонала школы - 106		
3.	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасности участников образовательной деятельности		
3.1.	Отсутствие в ОУ неисполненных предписаний со стороны: - электробезопасности - соблюдение требований СанПиН 2.4.2.2821-10, пожарной безопасности во время образовательной деятельности с учащимися в школе – 106		
3.2.	Благоприятный психологический климат в коллективе: - соответствует 56 - не соответствует (наличие письменных жалоб и заявлений от родителей и работников учреждения 06		
3.3.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в ОУ (СанПиН) в части обеспечения: температурного режима – 56 светового режима - 56 режима подачи питьевой воды - 56 другое - 56		Не более 20
3.4.	Своевременное и качественное обеспечение выполнения требований: пожарной безопасности - 56 электробезопасности - 56 охраны труда и безопасности в здании школы и на ее территории - 56 инженерно – технической укреплённости и антитеррористической укреплённости – 56		

3.5.	Высокое качество: - подготовки и организации текущих ремонтных работ 56 - работ к началу нового учебного года 56		
3.6.	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся и работников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм – 56		
3.7.	Качественное и своевременное ведение журналов по контролю безопасности ОУ 56		
3.8.	Качественная организация обучения МОП: по охране и безопасности труда 56		
3.9.	Качественная организация обучения работников ОУ по пожарной безопасности - 56		
4.	Финансово-хозяйственная деятельность		
4.1.	В школе разработана программа по энергосбережению, ведется качествен-ный анализ энергосберегающих ресурсов 106		
4.2.	Своевременное и качественное ведение документов планово-хозяйственной деятельности ОУ: планирование – 56 отчетность – 56		
4.3.	Своевременный и качественный контроль за расходом (с предоставлением расчётов): электроэнергии – 56 теплоэнергии - 56 холодной и горячей воды – 56		
4.4.	Качественное контролирование расхода материалов: строительных – 56 моющих - 56 учебных - 56 канцелярских – 56		
4.5.	Отсутствие замечаний по неэффективному расходу бюджетных средств со стороны главного бухгалтера школы 56		
4.6.	Отсутствие замечаний по предоставлению отчетности и другой информации – 56		
ИТОГО		230 б.	

Общее количество баллов -

Члены экспертной группы _____

С результатами оценки экспертной группой моего портфолио ознакомлен

дата

подпись

расшифровка подписи

Директор школы

С.В. Казанцева

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 эффективности и качества профессиональной деятельности педагога-библиотекаря

(Фамилия, имя, отчество) _____

стаж работы _____ лет,

квалификационная категория _____

почётные звания, награды _____

№ п/п	Показатель	Самооценка показателя заведующего библиотекой	Оценка в баллах (проставляется экспертной группой)
1.	Качественное информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе – 5б		
2.	Эффективная работа по сохранению и развитию библиотечного фонда – 10б		
3.	Высокое качество организации познавательных и воспитательных мероприятий для учащихся школы: - экскурсий учеников в другие библиотеки – 1б - читательских конференций – 1б - литературных вечеров – 1б - диспутов – 1б - тематических вечеров – 1б - библиотечных уроков – 1б - открытых мероприятий – 1б		Не более 30б
4.	Личные профессиональные достижения: результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах (очные/заочные), наличие публикаций, выступление на кафедре начальных классов, городских методических объединениях: - на школьном уровне – 1б - на муниципальном уровне – 3б - на краевом уровне – 5б - на всероссийском уровне – 10б		Не более 30б
5.	Эффективная работа по улучшению показателей обеспеченности учащихся школы учебниками: не менее 76% - 2б не менее 85% - 5б до 100% - 10б		
6.	Своевременное и качественное представление информации на сайт школы		

	(не менее 2 раз в месяц) – 10б		
7.	Отсутствие замечаний по выполнению правил и требований: пожарной безопасности – 2б электробезопасности – 2б санитарно-гигиенических норм – 2б		
8.	Результативная работа в составе творческих групп – 2б		не более 20б
9.	Своевременное и качественное ведение: - учета движения библиотечного фонда – 5б - отчетов – 5б		
10.	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств – 10б		
11.	Отсутствие замечаний по предоставлению отчетности и другой информации во внешкольные организации – 5б		
12.	Высокий уровень организации электронного документооборота – 5б		
13.	Развитие библиотечно-информационных технологий: пополнение электронного каталога, создание собственных баз данных и полнотекстовых документов – 20б		
14.	Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов в СМИ) – 10б		
ИТОГО		188 б.	

Общее количество баллов –

Члены экспертной группы _____

С результатами оценки экспертной группой моего портфолио ознакомлен

дата

подпись

расшифровка подписи

Директор школы

С.В. Казанцева

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 эффективности и качества профессиональной деятельности социального педагога

(Фамилия, имя, отчество)

стаж работы _____ лет,

квалификационная категория _____

почётные звания, награды _____

№ п/п	Показатель	Самооценка показателя социального педагога, педагог организатор	Оценка в баллах (проставляется экспертной группой)
1.	Успеваемость учащихся, состоящих на различных видах учёта (отсутствие неуспевающих) 26		
2.	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами олимпиад (за каждого призёра): - на муниципальном уровне - 16 - на краевом уровне - 26 - на всероссийском уровне - 46		не более 156
3.	Результативность проектной деятельности учащихся (количество победителей научно-практических конференций, конкурсов, проектов, творческих смотров (за каждого призёра) - на школьном уровне - 16 - на муниципальном уровне - 36 - на краевом уровне - 56 - на всероссийском уровне - 106		не более 156
4.	Профилактическая работа с учащимися, состоящими на учёте: - отсутствие учащихся, совершивших уголовное преступление - 16 - наличие положительной динамики снижения численности учащихся, состоящих на всех видах учёта 26		
5.	Социальное проектирование: - реализация школьных проектов – 16 - победы на муниципальном уровне - 36 - победы на краевом уровне - 46 - победы на всероссийском уровне – 56		Не более 156
6.	Наличие детских объединений или организаций с утвержденным локальным актом регламентом деятельности – 16		
7.	Наличие волонтерского движения, утвержденного локальным актом учреждения – 26		

8.	Организация деятельности школьных средств массовой информации: наличие школьной газеты с выходом не реже одного раза в месяц – 36 -наличие теле- или радиостудии- 36		
9.	Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения, деятельность которого отражена в плане работы школы – 16		
10.	Наличие информации предоставляемой на сайт школы (указать даты). 1 раз в месяц 16 еженедельно - 106		
11.	Отсутствие в микрорайоне школы детей и подростков, не получающих общее образование - 36		
12.	Отсутствие выбытия обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста – 16		
13.	Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине – 36		
14.	Наличие положительной динамики снижения количества обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине - 16		
15.	Сохранность контингента учащихся 10-11 классов - 16		
16.	Качественное ведение и своевременное обновление социального паспорта школы - 36		
17.	Качественная подготовка материалов для публичного доклада - 36		
18.	Качественное ведение протоколов за каждый протокол - 16		Не более 15
19.	Охват учащихся горячим питанием -не менее 99 % 56		
20.	Диагностика учащихся, семей, заполнение диагностической карты с использованием диагностических методик (за каждую карту) 16		Не более 20
21.	Охват учащихся разнообразными формами отдыха, оздоровления (доля учащихся, отдохнувших и оздоровленных в лагерях с дневным пребыванием, загородных лагерях): - на уровне показателя по муниципалитету или выше - 36		

	-ниже указанного показателя - 16		
22.	Организация малозатратных форм отдыха и оздоровления учащихся, состоящих на различных видах учёта в каникулярный период (за каждое мероприятие) - 16		
23.	Результативная работа в составе временных творческих групп (за каждое направление работы) - 36		не более 15 б
24.	Разработка локальных актов ОУ и результативность их внедрения в деятельность - за каждое положение- 36 - за программу- 56		не более 10 б
25.	Личные профессиональные достижения зафиксированное результативное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, выставках (очно/заочное) наличие публикаций (за каждое результативное участие) – 36		
26.	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и др. -проведение более чем 1 мероприятия муниципального уровня - за каждое мероприятие 16 краевого уровня – за каждое мероприятие 36		Не более 15 б
27.	Эффективная и результативная система внутреннего мониторинга качества образования в ОУ: - системность и высокая результативность учрежденческого контроля, своевременное и качественное составление информационных справок по ВШК - за каждую справку 26		не более 15 б
28.	Отсутствие письменных жалоб и заявлений от родителей и работников учреждения в вышестоящие органы - 36		
29.	Организация работы по социальной защите детей льготных категорий - отсутствие не выявленных детей подлежащих учёту – 36		
30.	Периодичность смены информации на стендах - раз в четверть 16 - ежемесячно 26		Не более 10 б
31.	Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности		

	учреждения): - на муниципальном уровне – 16 - на краевом уровне – 26		
32.	Наличие и деятельность инновационной инфраструктуры в ОУ: - на муниципальном уровне – 36 - на краевом уровне – 56		
33.	Отсутствие замечаний по выполнению - правил охраны труда - 16 -технических норм - 16 требований СанПиН 2.4.2.2821-10 - 16 пожарной безопасности - 16		
34.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное ведение документации, своевременное представление материалов и отчетов – 26		
ИТОГО		212 б.	

Общее количество баллов -

Члены экспертной группы _____

С результатами оценки экспертной группой моего портфолио ознакомлен

дата

подпись

расшифровка подписи

Директор школы

С.В. Казанцева

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 эффективности и качества профессиональной деятельности педагога дополнительного
 образования

(Фамилия, имя, отчество)

стаж работы _____ лет,

квалификационная категория _____

почётные звания, награды _____

№ п/п	Показатель	Самооценка показателя педагога дополнительного образования	Оценка в баллах (проставляется экспертной группой)
1.	Наличие учащихся, ставших победителями или призёрами конкурсов (за каждого призёра) - на муниципальном уровне - 2б - на краевом уровне - 4б - на всероссийском уровне - 6б		не более 30 б
2.	Результативность представления учащимися собственных достижений и/или команд, организованных учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)- за каждого победителя: на муниципальном уровне – 2б на краевом уровне - 4б на всероссийском уровне – 6б		не более 30 б
3.	Вовлечение в занятие досуговой деятельностью по направлению внеурочной деятельности учащихся, состоящих на внутришкольном учёте - за каждого ученика 1б		не более 15б
4.	Качественная организация, праздников, концертов, фестивалей: - школьных - 3б - городских - 6б		не более 25б
5.	Социальное проектирование: - реализация школьных проектов – 2б - победы на краевом уровне- 4б - победы на всероссийском уровне – 6б		
6.	Наличие детских объединений или организаций с утвержденным локальным актом регламентом деятельности – 2б		

7.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов (отсутствие случаев неисполнения документов) – 56		
8.	Наличие информации предоставляемой на сайт школы (указать даты). 1 раз в месяц 16 еженедельно - 106		
9.	Работа со средствами массовой информации (наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения): - на муниципальном уровне – 16 - на краевом уровне – 26		не более 106
10.	Разработка локальных актов ОУ и результативность их внедрения в деятельность - за каждое положение- 36 - за программу- 56		не более 10 б
11.	Охват учащихся разнообразными формами отдыха, оздоровления - организация малозатратных форм 16 - организация пришкольного лагеря - 36 - организация загородного отдыха- 56 -организация загородной профильной смены- 56		
12.	Личные профессиональные достижения зафиксированное результативное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических советах, выставках (очное/заочное) наличие публикаций (за каждое результативное участие) - 36		
13.	Отсутствие письменных жалоб и заявлений от родителей и работников учреждения - 36		
14.	Оформление школы по тематике проводимой работы (сменность и обновляемость материала) - раз год - 16 - раз в четверть - 36 - ежемесячно - 56		
15.	Отсутствие замечаний по выполнению - правил охраны труда - 16 -технических норм - 16 -требований СанПиН 2.4.2.2821-10- 16 - пожарной безопасности - 16		
16.	Обеспечение безопасности: -отсутствие случаев травматизма среди учащихся и работников 36		

	- наличие паспортов кабинетов в соответствии с Положением о ведении паспортов учебных кабинетов 26		
17.	Результативное участие педагога в профессиональном конкурсе факт участия 2 б победа на муниципальном уровне – 5 б победа на краевом уровне – 10 б		
18.	Информационное обеспечение внедрения ФГОС соответствует требованиям ФГОС – 5 б		
19.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное ведение документации, своевременное представление материалов и отчетов - 36		
ИТОГО		213 б.	

Общее количество баллов -

Члены экспертной группы _____

С результатами оценки экспертной группой моего портфолио ознакомлен _____

дата
Директор школы

подпись

расшифровка подписи
С.В. Казанцева

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 эффективности и качества профессиональной деятельности педагога- психолога

(Фамилия, имя, отчество) _____

стаж работы _____ лет,

квалификационная категория _____

почётные звания, награды _____

Результаты профессиональной деятельности за оцениваемый период _____

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания	Самооценка показателя педагогом - психологом	Оценка в баллах проставляется экспертной группой
Критерий 1 (К1) Эффективность коррекционной работы с обучающимися					
Результативность коррекционной работы с обучающимися, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ (П 1)	Доля обучающихся, испытывающих трудности в обучении, с положительной динамикой по итогам коррекционной работы, от общего числа охваченных коррекционной работой	Количество обучающихся, имеющих положительную динамику/количество охваченных коррекционной работой по итогам периода	10 баллов - максимально; 10% - 2 балла		
Результативность психологического сопровождения обучающихся с	Доля обучающихся, с положительной динамикой в области психоэмоционального	Количество обучающихся, с положительной динамикой в области психоэмоционального состояния, социальной	10 баллов - максимально; 10% - 2 балла		

нарушениями эмоционально-волевой сферы и поведения (П 2)	состояния, социальной адаптации, когнитивного развития	адаптации, когнитивного развития/количество обучающихся, охваченных коррекционной работой по итогам периода			
Результативность психологического сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детей-инвалидов (П3)	Уровень сложности и результат участия педагога-психолога в работе с обучающимися, имеющими ОВЗ, детей-инвалидов	Документальное подтверждение формы участия в психолого - педагогическом сопровождении (приказ, заключение ПМПк и пр.)	проведение не менее 3 психологических консультаций - 3 б.; составление и реализация индивидуальной коррекционно-развивающей работы с обучающимся (в том числе, дистанционно) - 10 б.; проведение группового занятия с включением в него обучающегося с ОВЗ - 3 б.		
Результативность коррекционной работы с обучающимися, находящимися в СОП (в случае включения в межведомственную индивидуальную программу реабилитации мер психолого-педагогической помощи) (П 4)	Уровень сложности и результат участия педагога-психолога в реализации межведомственной индивидуальной программы реабилитации обучающихся и семей, находящихся в СОП	Документальное подтверждение формы участия в реализации межведомственной индивидуальной программы реабилитации обучающихся и семей, находящихся в социально опасной ситуации	Составление 1 психологического заключения - 1б.; проведение не менее 3 психологических консультаций - 3 б.; составление и реализация индивидуальной коррекционно-развивающей работы с обучающимся - 10 б.		

Результативность коррекционно-развивающей работы с талантливыми (одарёнными) детьми (П5)	Доля обучающихся, прошедших тренинг личностного роста (занятия по снятию психоэмоционального напряжения) при подготовке к участию в олимпиаде, конкурсе	Количество учащихся, прошедших тренинги в процессе подготовки к олимпиадам, конкурсам, конференциям/общее количество обучающихся – участников олимпиад, конкурсов, конференций	10 баллов - максимально; 10% - 2 балла		
Критерий 2 (К 2): Результативность деятельности педагога-психолога по формированию метапредметных компетенций и социально-значимого опыта обучающихся					
Результативность консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся «группы риска» (П 6)	Доля родителей (законных представителей) обучающихся «группы риска», охваченная психологическим консультированием	Количество родителей (законных представителей) обучающихся «группы риска», обратившихся (приглашенных) за консультацией/общее количество родителей (законных представителей) обучающихся «группы риска»	10 баллов - максимально; 10% - 2 балла		
Результативность консультативной работы с педагогами (П7)	Доля педагогов, охваченная консультативной работой от общего числа педагогов	Количество педагогов, обратившихся за консультацией/ общее количество педагогов	10 баллов - максимально; 10% - 1 балл		
Результативность сопровождения обучающихся по определению ими своей профессиональной траектории развития (П 8)	Доля обучающихся, получивших помощь в профессиональном самоопределении посредством проф. диагностики и проф. консультирования	Количество обучающихся, определившихся с профессиональным выбором/количество обучающихся, получивших проф. консультации	10 баллов - максимально; 10% - 2 балла		

Результативность профилактической работы с обучающимися по формированию навыков здорового образа жизни (П 9)	Уровень сложности и степень включенности педагога-психолога в организацию профилактической работы	Документальное подтверждение проведенных мероприятий (план, приказ, договор сотрудничества, журнал групповых форм работы педагога-психолога, фото-отчеты, отзывы участников мероприятий)	Организация разовых профилактических акций - 1б.; привлечение социальных партнеров к проведению профилактических встреч - 1б.; реализация профилактической программы (не менее 10 занятий) - 10 б. на 1 группу		
Результативность просветительской работы с участниками образовательного процесса (П10)	Доля участников образовательного процесса, охваченных интерактивными формами просветительской работы (клубы, дни психологии, акции, мастерские, гостиные, «брифинги» и т.д.)	Количество участников образовательного процесса, охваченных интерактивными формами просветительской работы / общее количество участников образовательного процесса	10 баллов - максимально; 10% - 2 балла		
Степень вовлеченности обучающихся в социально - ориентированные или исследовательские проекты, инициированные педагогом - психологом (П 11)	Количество обучающихся, вовлеченных в социально-ориентированные или исследовательские проекты, инициированные педагогом-психологом	Количество обучающихся, вовлеченных педагогом-психологом в проектную и исследовательскую деятельность	1 чел. - 2 б.		
Уровень подготовленности обучающихся к	Количество (чел.) обучающихся, участников научно-практических	Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня	Всероссийский уровень - 15 б. Муниципальный уровень -		

исследовательской деятельности по психологии	конференций / форумов разного уровня с докладами (тезисами) по психологии		3 б. Уровень организации – 1б.		
Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности (П 13)	Результативность участия школьников в конкурсах, олимпиадах, конференциях	Наличие обучающихся - победителей (призеров, дипломантов) конкурсов, конференций, турниров и т.п	Всероссийский: победитель - 12 б.; призер - 9 б.; Региональный: победитель - 8б.; призер - 5 б.; Муниципальный: победитель - 5б.; призер - 1 б.		
Критерий 3 (КЗ): Результативность научно-методической деятельности педагога психолога					
Качество обобщения и распространения собственного опыта (П 14)	Уровень обобщения и трансляции собственного опыта (проведение мастер-классов, семинаров)	Документальное подтверждение проведенного мероприятия	Организация собственной страницы на сайте-5 б.; Семинар регионального (всероссийского уровня) - по 5 б.; Мастер-класс-3 б.		
Результативность презентации собственного опыта (П 15)	Результативность участия и статус участия в профессиональных конкурсах, распространение/внедрение в образовательное пространство собственных профессиональных разработок	Документальное подтверждение участия / факта внедрения	Уровень и результат презентации опыта: муниципальный факт участия-1б.; призер - 3 б.; победитель - 6 б. региональный: факт участия-2б.; призер- 8 б.; победитель – 12б. Всероссийский: факт участия-5б.; призер- 15 б.; победитель – 20б. Уровень распространения		

			опыта: муниципальный-10б., региональный- 15 б.		
Качество распространения своего опыта через публикации статей (П16)	Уровень публикации	Наличие опубликованных статей	Уровень публикации: всероссийский -10 б.; региональный -7 б.; муниципальный-4б.		
Участие в деятельности профессионального объединения педагогов-психологов (П 17)	Уровень сложности и результат участия	Документальное подтверждение формы участия в профессиональном объединении	Выступление с презентацией опыта – 3б.; участие в работе рабочей группы- 3б.		
Экспертно-аналитическая деятельность (П 18)	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, творческих лабораторий	Документальное подтверждение формы и результата деятельности	Участие в составе жюри конкурса, комиссии-1б.; Составление 1 экспертного заключения - 3 б.		
Критерий 4 (К 4): Инновационная деятельность педагога-психолога					
Внедрение в процесс консультирования и коррекционно - развивающей работы инновационных технологий (П 19)	Доля консультаций и коррекционно-развивающих занятий с использованием гештальт-консультирования, БОС-технологий, песочной терапии, веб-консультирование	Количество занятий с использованием инновационных технологий /общее количество занятий	10 баллов - максимально; 10% - 3 балла		
Разработка психологического инструментария (коррекционно-развивающих программ) (П 20)	Уровень, статус и результат участия педагога- психолога в разработке программы мониторингового исследования, в составлении коррекционно -развивающей программы	Документальное подтверждение авторства программы (мониторинга): наличие внутренней и внешней рецензии на программу	Автор программы -15 б.; член коллектива (рабочей группы) - 6 б. Уровень внедрения: школьный-6 б.; муниципальный - 10 б.; региональный - 15 б.		

Участие в экспериментальной работе (П 21)	Уровень сложности и результат участия педагога-психолога в эксперименте	Документальное подтверждение участия в эксперименте	Статистическая обработка многофакторных методик исследования - 15 б; Разработка методических рекомендаций по итогам эксперимента: автор - 15 б.; член коллектива (рабочей группы) - 6 б.		
Участие педагога-психолога в реализации ФГОС (П 22)	Уровень сложности и результат участия	Документальное подтверждение формы и результата деятельности	Участие в разработке системы мониторинга качества образования (личностные, метапредметные, предметные компетенции) - 3 б. Работа по программе психологического сопровождения обучающихся в рамках ФГОС - 3 б.		

Члены экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной группой моего портфолио ознакомлен _____ / _____ /

Директор школы

дата
С.В. Казанцева

подпись

расшифровка подписи

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности и качества профессиональной деятельности секретаря, инженера по охране
труда

(Фамилия, имя, отчество)

стаж работы _____ лет,

квалификационная категория (разряд) _____

почётные звания, награды _____

№ п/п	Показатель	Самооценка показателя секретаря, инженера по охране труда	Оценка в баллах (проставляется экспертной группой)
1.	Качественный контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения - 5б		
2.	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений - 5б		
3.	Высокий уровень организации электронного документооборота - 10б		
4.	Качественный контроль за соблюдением охраны и безопасности труда - 5б		
5.	Своевременная и качественная организация обучения работников ОУ по охране труда - 5б		
6.	Рациональное расходование материальных средств, выделенных на проведенных мероприятий по охране труда - 5б		
7.	Качественная разработка необходимой документации по охране труда - 5б		
8.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное ведение документации. Своевременное предоставление отчетов - 5б		
9.	Наличие информации предоставляемой на сайт школы (указать даты). 12 раз и более - 5б от 6 до 11 раз - 2б		
10.	Качественное и своевременное заполнение мониторинговых таблиц ННШ и др. за каждый вид таблицы – 5б		не более 50б
11.	Обеспечение безопасности: -отсутствие в ОУ случаев травматизма среди учащихся и работников - 5б - отсутствие в ОУ заболеваний учащихся и работников, связанных с нарушением		

	технических и санитарно-гигиенических норм - 56 -отсутствие в ОУ неисполненных предписаний со стороны: - соблюдение требований СанПиН 2.4.2.2821-10, пожарной безопасности во время образовательной деятельности с учащимися в школе – 106		
12.	Выполнение плана временного трудоустройства учащихся в возрасте от 14 до 17 лет включительно в каникулярный период, качественная подготовка документов - 106		
14.	Формирование базы ЕГЭ - 156	149	
15.	Работа со списками будущих первоклассников - 206		
16.	Результативность участия в конкурсах по охране труда - 56		
ИТОГО		172 б.	

Общее количество баллов –

Члены экспертной группы _____

С результатами оценки экспертной группой моего портфолио ознакомлен

дата

подпись

расшифровка подписи

Директор школы

С.В. Казанцева

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности и качества профессиональной деятельности секретаря, инспектора по кадрам

(Фамилия, имя, отчество)

стаж работы _____ лет,

квалификационная категория _____

почётные звания, награды _____

№ п/п	Показатель	Самооценка показателя секретаря, инспектора по кадрам	Оценка в баллах (проставляется экспертной группой)
1.	Качественное организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности директора школы - 5б		
2.	Качественный контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения - 5б		
3.	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений - 5б		
4.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.) - 5б		
5.	Высокий уровень организации электронного документооборота - 10б		
6.	Качество исполнения служебных материалов, документации по кадрам в соответствии с трудовым законодательством, отсутствие замечаний по оформлению ведению личных дел сотрудников - 10б		
7.	Высокий уровень подготовка необходимых материалов для квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий и представлений работников к поощрению и награждению - 7б		
8.	Создание банка данных, необходимого для работы и эффективного его использования - 5б		
9.	Качественное осуществление работы с Пенсионным фондом по всем направлениям - 10б		
10.	Качественное ведение архивной		

	документации -	56		
11.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное ведение документации, своевременное представление материалов и отчетов -	56		
13.	Качественное и своевременное заполнение мониторинговых таблиц ННШ и др. за каждый вид таблицы –	56		не более 356
14.	Выполнение плана временного трудоустройства учащихся в возрасте от 14 до 17 лет включительно в каникулярный период -	156		
15.	Сотрудничество с центром занятости в трудоустройстве ищущих работу и безработных граждан, молодых специалистов -	106		
16.	Качественное осуществление воинского учета работников –	56		
17.	Оперативность выполнения поручений-	56		
18.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями-	36		
ИТОГО		145 б.		

Общее количество баллов –

Члены экспертной группы _____

С результатами оценки экспертной группой моего портфолио ознакомлен

дата

подпись

расшифровка подписи

Директор школы

С.В. Казанцева

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 эффективности и качества профессиональной деятельности бухгалтера

(Фамилия, имя, отчество)

стаж работы _____ лет,
 квалификационная категория _____
 почётные звания, награды _____

№ п/п	Показатель	Самооценка показателя бухгалтера	Оценка в баллах (проставляется экспертной группой)
----------	------------	--	---

1.	Своевременное и качественное предоставление отчетности – 15б		
2.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов – 10б		
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины. Качественное ведение документации – 25б		
4.	Высокий уровень организации электронного документооборота – 20б		
5.	Качественное выполнение бухгалтерского учета – 10б		
6.	Стабильно функционирует бухгалтерская программа 1С – 15б		
7.	Эффективное расходование бюджетных средств – 10б		
8.	Эффективное расходование внебюджетных средств – 10б		
9.	Отсутствие перерасхода на оплату коммунальных услуг – 15 б		
10.	Выполнение плана временного трудоустройства учащихся в возрасте от 14 до 17 лет включительно в каникулярный период 5б		
11.	Сотрудничество с центром занятости в трудоустройстве ищущих работу и безработных граждан - 5б		
12.	Качественное ведение архивной документации - 5б		
ИТОГО		150 б.	

Общее количество баллов -

Члены экспертной группы _____

С результатами оценки экспертной группой моего портфолио ознакомлен

 дата
 Директор школы

 подпись

 расшифровка подписи
 С.В. Казанцева

Младший обслуживающий персонал

№ п/п	Показатели	Шкала
1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии.	до 50 руб.
2.	Соблюдение правил санитарных норм.	до 50 руб.
3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие замечаний по выполненной работе.	до 50 руб.
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций.	до 50 руб.
5.	Участие в ремонтных работах, обеспечение надлежащих условий для осуществления учебно-воспитательного процесса.	до 50 руб.
6.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ.	до 50 руб.
7.	Качественное выполнение большого объема разных работ в кратчайшие сроки.	до 50 руб.
8.	Эффективное выполнение разных поручений.	до 50 руб.
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное ведение документации. Своевременное предоставление отчетов.	до 50 руб.
10.	Высокий уровень организации электронного документооборота.	до 50 руб.

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО:

Председатель профкома

Торопова О.Т.ТороповаПротокол № 13« 15 » 09 2022 г.

Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ №3 г. Заринска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ №3 г. Заринска (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год и последующий период, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12;

Примерного положения об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений г. Заринска.

1.2. Положение включает в себя:

порядок проведения оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ №3 г. Заринска (далее – ОУ);

показатели оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителей ОУ;

порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей.

1.3. Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей обсуждается на Педагогическом совете и устанавливается локальным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2. Порядок проведения оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителей

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

2.2. В ОУ создается комиссия по распределению стимулирующих выплат за качество и результативность профессиональной деятельности учителей (далее - комиссия),

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

2.4. Состав комиссии утверждается приказом директора школы.

2.5. В состав комиссии на правах совещательного голоса входит заместитель директора по УВР.

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

2.7. На основании решения комиссии директор школы издает приказ об утверждении

стимулирующих выплат качества и результативности профессиональной деятельности учителей ОУ.

2.8. Основанием для рассмотрения результатов показателей качества и результативности профессиональной деятельности учителя для установления стимулирующей выплаты является его личное обращение в комиссию не менее чем за неделю до её заседания.

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

2.10. Основными принципами оценки достижений учителя являются:

единая процедура и технология оценивания;

достоверность используемых данных;

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

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

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

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

2.12. Решение комиссии по установлению стимулирующих выплат оформляется протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся администрацией ОУ.

3. Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителя

3.1. Форма оценочного листа качества и результативности профессиональной деятельности учителя разрабатывается и утверждается ОУ.

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

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

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

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

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

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

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

Таблица 1

Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителя

Основные группы показателей:

Показатель (П1): Результативность деятельности учителя по формированию качества и общедоступности общего образования.

Показатель (П2): Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений обучающихся.

Показатель (П3): Результативность деятельности учителя по формированию внеучебных достижений обучающихся.

Показатель (П4): Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства.

Показатель (П5): Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения.

Показатель (П6): Обеспечение деятельности РИП образовательного учреждения.

Критерий (К)	Индикатор (И)	Схема расчета	Баллы
1	2	3	4
Показатель (П 1): Результативность деятельности учителя по формированию качества и общедоступности общего образования			
Качество и общедоступность общего образования (К 1)	Освоение обучающимися основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования (И1)	Отсутствие обучающихся, не освоивших основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, не освоивших основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования	3б 0б
	Сохранение или увеличение по сравнению с прошлым учебным годом численности обучающихся, успевающих на «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации, в общей численности обучающихся	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации, в общей численности обучающихся: -выше предыдущего года -на уровне предыдущего года	2б
	Успеваемость выпускников основного общего образования по результатам ГИА (обязательные предметы)	Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена	5 б

	Успеваемость выпускников основного общего образования по результатам ГИА (предметы по выбору)	Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена	5 б
	Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (предметы по выбору) (И5)	Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена	5 б
	Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (обязательные предметы)	Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена	5 б
Показатель (П 2): Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений обучающихся			
Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (К 2)	Наличие обучающихся, участвовавших во Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (И7)	Количество обучающихся (за исключением И8), участвовавших в предметной олимпиаде по уровням: городской; региональный; федеральный	10 б 15 б 20 б
	Наличие обучающихся, занявших призовые места на Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (И8)	Количество победителей и призеров предметной олимпиады по уровням: школьный (1 м.); городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3, 2, 1 м.)	5 б 10, 15, 20 б 15, 20, 25 б 30, 40, 50 б
Достижения обучающихся в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (К3)	Наличие обучающихся, участвовавших в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И9)	Количество обучающихся (за исключением И10), участвовавших в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по уровням: школьный; городской; региональный; федеральный	4 б 8 б 10 б 15 б

	Наличие обучающихся, занявших призовые места в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И10)	Количество победителей очных олимпиад, научно-практических конференций по уровням: городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3, 2, 1 м.)	5, 6, 7 б 10, 12, 14 б 15, 17, 20 б
Достижения обучающихся в заочных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (К4)	Наличие обучающихся, занявших призовые места в заочных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И11)	Количество победителей, лауреатов, дипломантов заочных олимпиад, научно-практических конференций по предмету	0,5 б. за каждого обучающегося, но не более 10 б.
Показатель (П3): Результативность деятельности учителя по формированию внеучебных достижений обучающихся			
Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спартакиадах и т.д. (предметные, творческие, спортивные команды, профильные отряды) (К5)	Наличие конкурсов, смотров, спартакиад и т.д., в которых приняли участие обучающиеся/команды (И12)	Количество очных конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. (за исключением (И12)): городского; регионального; федерального уровней	0,1 б за каждое мероприятие
	Наличие обучающихся/команд, занявших призовые места в конкурсах, смотрах, спартакиадах (некоммерческих) и т.д. (И13)	Количество победителей конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. по уровням: городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3,2, 1 место);	3, 4, 5 б 8, 9, 10 б 12, 13, 14 б
Достижения обучающихся в спорте (К6)	Подготовка школьников на получение значка ГТО (И14)	Наличие школьников, получивших значок ГТО за прошедший учебный год	5 б
Безопасность образовательного пространства (К7)	Отсутствие травматизма обучающихся (И15)	Отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках (учителя-предметники)	5 б
Показатель (П4): Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства			

<p>Качество инновационной и научно - методической деятельности учителя (К8)</p>	<p>Участие в очных, дистанционных семинарах, мастер- классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно- методической деятельности учителя по предмету (И16)</p>	<p>Количество очных, дистанционных семинаров, мастер- классов, конференций, конкурсов (за исключением И17) по уровням: городской; краевой; федеральный (3, 2, 1 м.)</p>	<p>2 б 4 б 8 б</p>
---	--	---	----------------------------

	Результативность участия в очных, дистанционных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической деятельности учителя по предмету (И17)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера очного, дистанционного мероприятия по уровням: городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.) федеральный (3, 2, 1 м.)	5, 6, 7 б 10, 12, 14 б 15, 17, 20 б
	Участие в реализации инновационных мероприятий, в т.ч. в рамках национального проекта «Образование» (И18)	Наличие нормативных документов муниципального/краевого уровней, подтверждающих участие педагога в реализации инновационных мероприятий	15 б
Результативность презентации инновационной и научно-методической деятельности учителя (К 9)	Наличие опубликованных материалов по теме инновационной и научно-методической деятельности учителя (И 19)	Публикации в печатных изданиях	5 б за каждую публикацию
Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста (К10)	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество), в т.ч. в сетевой форме (И20)	Наличие отчета по плану наставничества, положительных отзывов молодых специалистов	7 б за сопровождение каждого молодого педагога
	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации (И21)	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования по результатам добровольной независимой оценки профессиональной квалификации	10 б
	Участие в различных формах повышения квалификации (курсы, профессиональная переподготовка и др.) (И22)	Наличие удостоверения, сертификата о прохождении повышения квалификации с указанием часов (не менее 130 ч.)	10б.
Показатель (П5): Формирование позитивного имиджа образовательной организации			

Уровень комму- никативной культуры при общении с участниками образовательных отношений(К11)	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность учителя (И23)	Отсутствие обоснованных жалоб за отчетный период	3 б
Осуществление взаимодействия со средствами массовой информации, <i>социаль- ными сетями</i> по созданию позитивного имиджа общеобразовательного учреждения (К 12)	Наличие положительных публикаций о деятельности общеобразовательного учреждения в средствах массовой информации, социальных сетях (И 24)	Количество положительных публикаций, телевизионных сюжетов, инициированных учителем, о деятельности общеобразовательного учреждения организации в средствах массовой информации; социальных сетях	3 б за каждую 0,2 б за каждую
Показатель (П6): Обеспечение деятельности РИП образовательного учреждения			
Результативность презентации ин- новационной деятель- ности учителя в рамках РИП ОУ (К 13)	Участие в проведении стажерских практик РИП ОУ с целью диссеминации инновационного опыта (И25)	Выступление в ходе стажерских практик по теме инновации, проведение открытого урока, занятия	15
	Публикации об опыте работы, организация информационного сопровождения деятельности РИП через публикации на сайте АИРО, Министерства образования и науки Алтайского края, комитета по образованию администрации г.Заринска, ОУ, в периодических изданиях, сборниках,	Информационное сопровождение деятельности РИП через публикации на сайте АИРО, Министерства образования и науки Алтайского края, комитета по образованию администрации г.Заринска, ОУ, в периодических изданиях, сборниках, других СМИ, материал предоставлен своевременно	15

Проведение мероприятий в рамках РИП в качестве распространения педагогического опыта (И27)	Выступление (проведение открытого урока, занятия) на мероприятиях школьного уровня;	
	выступление на мероприятиях: муниципального уровня; окружного уровня; краевого уровня; всероссийского уровня.	10
	Участие в конкурсах по направлению РИП (педагога, учащихся)	15
		20
		25

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО:

Председатель профкома

Торопова О.Т.Торопова

Протокол № 23

от « 15 » 09 2022 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ СОШ № 3 г.Заринска

_____ (Фамилия, Имя, Отчество педагога)

учителя _____

(преподаваемый предмет/ предметы)

За _____ учебный год

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период:

Критерий (К)	Индикатор (И)	Схема расчета	Баллы	Самооценка показателя учителем	Оценка в баллах проставляется экспертной
1	2	3	4		
Показатель (П 1): Результативность деятельности учителя по формированию качества и общедоступности общего образования					



Качество и общедоступность общего образования (К 1)	Освоение обучающимися основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования (И1)	Отсутствие обучающихся, не освоивших основные образовательные -наличие обучающихся, не освоивших основные	36 06		
	Сохранение или увеличение по сравнению с прошлым учебным годом численности обучаю- щихся, успевающих на «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации, в общей численности обучающихся	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации, в общей численности обучающихся: -выше предыдущего года -на уровне предыдущего года	26		
	Успеваемость выпускников основного общего образования по результатам ГИА (обязательные предметы)	Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена	5 б		
	Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (предметы по выбору) (И4)	Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена	5 б		
	Успеваемость выпускников среднего общего образования по результатам ГИА (обязательные предметы)	Отсутствие обучающихся, получивших неудовлетворительный результат, без учета повторного экзамена	5 б		

Показатель (П 2): Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений обучающихся					
Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (К 2)	Наличие обучающихся, участвовавших во Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (И6)	Количество обучающихся (за исключением И7), участвовавших в предметной олимпиаде по уровням: городской; региональный; федеральный	5 б 15 б 20 б		
	Наличие обучающихся, занявших призовые места на Всероссийской олимпиаде школьников по учебному предмету (И7)	Количество победителей и призеров предметной олимпиады по уровням: городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3, 2, 1 м.)	10, 15, 20 б 15, 20, 25 б 30, 40, 50 б		
Достижения обучающихся в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (К3)	Наличие обучающихся, участвовавших в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И8)	Количество обучающихся (за исключением И9), участвовавших в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по уровням: школьный; городской; региональный; федеральный	4 б 8 б 10 б 15 б		

	Наличие обучающихся, занявших призовые места в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И9)	Количество победителей очных олимпиад, научно-практических конференций по уровням: городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3, 2, 1 м.)	5, 6, 7 б 10, 12, 14 б 15, 17, 20 б		
Достижения обучающихся в заочных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (К4)	Наличие обучающихся, занявших призовые места в заочных олимпиадах, научно-практических конференциях по учебному предмету (И10)	Количество победителей, лауреатов, дипломантов заочных олимпиад, научно-практических конференций по предмету	0,5 б. за каждого обучающегося, но не более 10 б.		
Показатель (П3): Результативность деятельности учителя по формированию внеучебных достижений обучающихся					
Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спартакиадах и т.д. (предметные, творческие, спортивные команды, профильные отряды) (К5)	Наличие конкурсов, смотров, спартакиад и т.д., в которых приняли участие обучающиеся/команды (И11)	Количество очных конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. (за исключением (И12)): Школьного; городского; регионального; федерального уровней	0,1 б за каждое мероприятие		
	Наличие обучающихся/команд, занявших призовые места в конкурсах, смотрах, спартакиадах (некоммерческих) и т.д. (И12)	Количество победителей конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. по уровням: Школьного (3, 2, 1 м.); городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.); федеральный (3, 2, 1 м.)	1,2,3 б 3, 4, 5 б 8, 9, 10 б 12, 13, 14 б		

Достижения обучающихся в спорте (К6)	Подготовка школьников на получение значка ГТО (И13)	Наличие школьников, получивших значок ГТО за прошедший учебный год	1 б-классный руководитель, 4 б-учитель физ-ры		
Безопасность образовательного пространства (К7)	Отсутствие травматизма обучающихся (И14)	Отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках (учителя-предметники)	5 б		
Показатель (П4): Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства					
Качество инновационной и научно-методической деятельности учителя (К8)	Представление опыта работы педагогом в очных, дистанционных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической деятельности учителя по предмету (И15)	Количество очных, дистанционных семинаров, мастер-классов, конференций, конкурсов (за исключением И16) по уровням: городской; краевой; федеральный (3, 2, 1 м.)	2 б 4 б 8 б		
	Результативность участия в очных, дистанционных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационно-методической деятельности учителя по предмету (И16)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера очного, дистанционного (с выступлением) мероприятия по уровням: городской (3, 2, 1 м.); региональный (3, 2, 1 м.) федеральный (3, 2, 1 м.)	5, 6, 7 б 10, 12, 14 б 15, 17, 20 б		

Результативность презентации инновационной и научно-методической деятельности учителя (К 9)	Наличие опубликованных материалов по теме инновационной и научно-методической деятельности учителя (И 17)	Публикации в печатных изданиях	5 б за каждую публикацию		
Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста (К10)	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество), в т.ч. в сетевой форме (И18)	Наличие отчета по плану наставничества, положительных отзывов молодых специалистов	7 б за сопровождение каждого молодого педагога		
	Участие в различных формах повышения квалификации (курсы, профессиональная переподготовка и др.) (И19)	Наличие удостоверения, сертификата о прохождении повышения квалификации с указанием часов (не менее 130 ч.)	10б.		
	Участие в работе экспертного совета (И20)	Ответственный группы Члены экспертной группы Приказ по школе, своевременная сдача протокола заседания группы	5б. 3б.		
Показатель (П5): Формирование позитивного имиджа образовательной организации					
Осуществление взаимодействия со средствами массовой информации, социальными сетями по созданию позитивного имиджа общеобразовательного учреждения (К 11)	Наличие положительных публикаций о деятельности общеобразовательного учреждения в средствах массовой информации, социальных сетях (И 21)	Количество положительных публикаций, телевизионных сюжетов, инициированных учителем, о деятельности общеобразовательного учреждения организации в средствах массовой информации; социальных сетях	3 б за каждую 0,2 б за каждую		

Показатель (П6): Обеспечение деятельности БЛП образовательного учреждения					
Результативность презентации инновационной деятельности учителя в рамках БЛП ОУ	Участие в проведении стажерских практик БЛП ОУ с целью диссеминации инновационного опыта	Выступление в ходе стажерских практик по теме инновации, проведение открытого урока, занятия	156		

Члены экспертной группы _____ / _____ /
 _____ / _____ /
 _____ / _____ /

С результатами оценки экспертной группой моего портфолио ознакомлен _____ / _____

Дата

подпись

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

Торопова О.Т. Торопова

« 15 » 09 2022г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о премиальных выплатах по итогам работы работникам МБОУ СОШ № 3 г. Заринска

1. Общие положения.

1.1. Премияльный фонд образовательного учреждения формируется за счет экономии средств фонда оплаты труда и стимулирующего фонда образовательного учреждения.

Все сэкономленные средства от фонда оплаты труда остаются в распоряжении образовательного учреждения и изъятию не подлежат.

Вопросы премирования работников решает руководство образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом (профкомом).

1.2. Целью премирования является материальное поощрение работников за интенсивность, высокие результаты работы, за качественное предоставление образовательных услуг, проявление творческой инициативы, самостоятельности, выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами, выполнение особо важных срочных и непредвиденных работ.

1.3. Премирование работников производится в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава образовательного учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, чёткое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора школы, его заместителей, решений педагогического совета учреждения.

1.4. Порядок премирования.

Размер премии определяется приказом руководителя образовательного учреждения, который издается на основании решения премиальной комиссии.

1.5. В состав премиальной комиссии входят:

- руководитель образовательного учреждения;
- заместитель директора по УВР, ВР;
- председатель профсоюзного комитета (или представитель);
- бухгалтер,
- педагог.

Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива.

Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией образовательного учреждения и выносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

1.6. При наложении дисциплинарного взыскания на работников образовательного учреждения кандидатура на премирование по показателям, приведённым в таблице по итогам квартала (полугодия), не рассматривается.

2. Премирование педагогических работников

2.1. Целью введения системы премирования является:

- повышение материальной заинтересованности работников в качественном предоставлении образовательных услуг;
- поддержание и развитие творческой (методической, исследовательской, организационной) деятельности педагогических работников;
- стимулирование особых достижений в профессиональной деятельности.

2.2. Основанием для вынесения решения о премировании являются данные отчетов учителей, руководителей методических объединений, социального педагога, педагога-психолога, медика; проверок администрации, других проверяющих; данные портфолио педагогических работников (результаты контрольных работ, итоговой аттестации выпускников, олимпиад, смотров, конкурсов и др. мероприятий). Заместители директора, председатель профкома, социальный педагог готовят справку по итогам работы.

2.3. Премирование производится к праздникам – Дню учителя, Новому году, 8 Марта, 23 февраля (без учета показателей за текущие результаты работы).

2.4. Показатели премирования по итогам работы педагогических работников

Показатели премирования	Сумма, руб.
1. Высокое качество успеваемости учащихся, не ниже показателя муниципального задания за четверть: - по предмету - в классе	до 500 руб. до 500 руб.
2. Сохранение 100% успеваемости за четверть: - по предмету - в классе	до 500 руб. до 500 руб.
3. Качественная организация дежурства за четверть: - с классом - учитель	до 500 руб. до 500 руб.
4. Организация горячего питания за четверть: - охват уч-ся 100% - ежедневный заказ, сопровождение учащихся в столовую, сдача денег до 15 числа текущего месяца	до 500 руб. до 500 руб.
5. Проведение открытого урока или внеклассного мероприятия в течение четверти	до 500 руб.
6. Результативное участие педагогов в профессиональных конкурсах разных уровней, качественная и своевременная подготовка документов к конкурсам: - школьные; - городские; - краевые.	до 1000 руб. до 2000 руб. до 3000 руб.
7. За активное участие в реализации Комплексной программы развития в соответствии с направлением проекта	до 1500 руб.
8. Награждение грамотами и Благодарственными письмами: - школьные; - городские; - краевые; - Ветеран труда Алтайского края - Министерства образования РФ и науки	до 500 руб. до 1000 руб. до 1500 руб. до 1500 руб. до 3000 руб.
9. За качественную организацию отдыха и оздоровления учащихся в	

каникулярный период: - 100% охват организованными формами отдыха; - качественное предоставление образовательных услуг в каникулярное время.	до 500 руб. до 500 руб.
10. Выполнение обязанностей оператора по работе с сайтом ОУ	до 800 руб.
11. Организация и проведение работ по дополнительным образовательным программам	до 800 руб.
12. Организация и поддержка деятельности по развитию социально-привлекательного имиджа ОУ	до 1000 руб.
13. Высокие показатели по результатам внешней экспертизы при 100% успеваемости по предмету (от 90 до 100 баллов)	до 3000 руб.
14. За разработку и внедрение образовательных программ	до 1000 руб.
15. За работу в двух классах начальной школы	до 500 руб.
16. За работу в классах наполняемостью выше установленной	до 200 руб.
17. За работу по оснащению, ремонту, и монтажу учебного и хозяйственного оборудования; проведение работ по косметическому ремонту школы.	до 1000 руб.
18. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность, качественный результат	до 1000 руб.

2.5. Таблица подсчета суммы премии:

Ф.И.О учителя	Показатели премирования								Всего	Дополнит. показатели премирования								Всего	Итого сумма

3. Премирование административного персонала по итогам работы

1. Заместителей директора по учебно-воспитательной работе – за добросовестное отношение к выполнению своих обязанностей, высокое качество организации учебно-воспитательного процесса, за сложность и напряженность труда, связанную с двухсменной работой школы, за качественную подготовку к новому учебному году, своевременное и качественное оформление документации, интенсивность и высокие результаты работы – до 50% оклада;

2. Главного бухгалтера – за надлежащий контроль за использованием средств, полученных из бюджета, недопущения недостач, хищений, внедрения новых технологий на основе применения новой вычислительной техники, отчетность во все контролирующие организации, интенсивность и высокие результаты работы – до 50% оклада;

4. Премирование учебно-вспомогательного персонала по итогам работы

1. Инженера по охране труда – безупречное состояние оборудования, инвентаря, обеспечение контроля безопасного ведения работ, отсутствие травматизма, внедрения новых технологий по охране труда, интенсивность и высокие результаты работы – до 2000 руб.;

2. Бухгалтера – за своевременную и качественную сдачу отчетности, качественное содержание бухгалтерской документации, внедрение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета на основе применения вычислительной техники, интенсивность и высокие результаты работы – до 2000 руб.;

3. Инспектора ОК – за качественное и добросовестное выполнение своих обязанностей, своевременную сдачу отчетности, за строгое соблюдение норм и требований законодательных актов РФ, интенсивность и высокие результаты работы – до 2000 руб.

4. Заведующего хозяйством – за сохранность инвентаря и оборудования, своевременный и качественный ремонт школы, надлежащий порядок в учреждении, экономию воды, тепла, электроэнергии, интенсивность и высокие результаты работы – до 50% оклада;

5. Заведующего БИЦ – за пополнение библиотечного фонда в соответствии с профилем и технологий, за пополнение библиотечного фонда за счёт внебюджетных средств, обработку и надлежащее использование учебников, за передовой опыт работы с библиотечным фондом, интенсивность и высокие результаты работы – до 50% ставки.

5. Премирование обслуживающего персонала по итогам работы

1. Гардеробщик – за безупречное отношение к вещам школьников, содержание гардероба в надлежащем порядке – до 30% ставки;

2. Дворник – за отличное состояние убираемой площади – до 30%;

3. Рабочий по ремонту зданий – своевременное и надлежащее содержание зданий – до 30%.

4. Уборщикам служебных помещений – образцовое санитарное состояние закрепленных мест – до 50% ставки;

5. Сторож – за сохранность материальных ценностей, работа без хищений – до 50%.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

Торопова О.Т.Торопова
« 15 » * 09 2022г.



Приложение № 9

Директор школы № 3 ЗВЯЗНКА
С.В. Казанцева
2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими СИЗ**

№ п/п	Профессия, должность	Спецодежда, спецобувь другие СИЗ	Норма выдачи на год
1	Уборщик служебных помещений	- перчатки резиновые; - халат хлопчатобумажный; - рукавицы комбинированные - сапоги резиновые	2 пары; 1 6 пар 1 пара
2	Дворник	- костюм х/б; - рукавицы комбинированные; - плащ непромокаемый - куртка на утепляющей прокладке - валенки	1 6 пар 1 на 3 года 1 на 3 года 1 пара на 2,5 года
3	Учитель химии	- перчатки резиновые; - халат хлопчатобумажный; - очки защитные	Дежурные 1 на 1,5 года До износа
4	Учитель технологии	- халат хлопчатобумажный; - костюм вискозно-лавсановый; - очки защитные	1 1 До износа
5	Техник-электрик	- полукомбинезон х/б - перчатки диэлектрические	1 Дежурные
6	Педагог-библиотекарь	- халат вискозно-лавсановый	1

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

Торопова О.Т. Торопова

« 15 » 09 2022 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), которым устанавливается дополнительный отпуск

№ п/п	профессия, должность работника	вредные условия труда (по результатам аттестации раб. мест, СОУТ)	ненормированный рабочий день
1	Главный бухгалтер	-	6
2	Бухгалтер	-	3
3	Заведующий хозяйством	-	3
4	Инженер по охране труда	-	3
5	Специалист по кадрам	-	3

Основание:

- постановление администрации города Заринска № 1048 от 13.12.2012г.;
- карты аттестации рабочих мест по условиям труда.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

Торопова О.Т. Торопова

«15» 09 2022 г.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2023 ГОД

Администрация и комитет профсоюза МБОУ СОШ № 3г. Заринска заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2019 года администрация МБОУ СОШ № 3 г. Заринска обязуется выполнить следующие мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ в рублях.	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда
1	2	3	4	5	6
1. Организационные мероприятия					
1.	Специальная оценка условий труда.	-	-	Комиссия ОТ	73
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников и организаций».	-	Март	Комиссия по ОТ	73
3	Организация обучения работников оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве.	-	Март	Комиссия по ОТ	73
4	Утверждение списков работников, необходимых для проведения предварительного и периодического медицинских осмотров, санитарного минимума	-	Апрель	Специалист по охране труда	73

5	Утверждение списка работников, которым необходима компенсация за работу в вредных и опасных условиях труда	-	-	Комиссия по ОТ	-
6	Организация уголков, приобретение для них необходимых наглядных пособий.	1000	В течение года	Комиссия по ОТ	2
7	Проверка кабинетов на соответствие СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях" 1 раз в квартал.	-	По окончании каждой четверти	Санитарная комиссия	73
2. Технические мероприятия					
1	Замена светильников	20000	Июль - август	Заведующий хозяйством	-
2	Замена межэтажных дверей (3 шт)	180000	Июль - август	Заведующий хозяйством	-
3	Замена электропроводов в столовой	15000	Июль - август	Заведующий хозяйством	-
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
	Проведение предварительного и периодического медицинских осмотров работников ОУ	200000	Апрель - август		73
	Проведение обучения санитарно-гигиеническому минимуму работников	27500	Май-август	Специалист по ОТ	55
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
	Приобретение средств индивидуальной защиты, специальной одежды и специальной обуви: - перчатки резиновые; - перчатки хлопчатобумажные; - халаты хлопчатобумажные;	-	-	Заведующий хозяйством	14

- дождевик; - сарафаны; - верхонки.				
---	--	--	--	--

Специалист по ОТ _____ Т.В. Конева

Гл. бухгалтер _____ Н.В. Овчинникова

В настоящем коллективном договоре
пронумерованном и пронитерованном
и скрепленном печатью
(сто двадцать пять) страниц
Директор школы Козлова С.В. Козлова
Козлова С.В. Козлова
Козлова С.В. Козлова



ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Заринска на 2022-2025 годы /3 года/

Руководитель
образовательного учреждения

С.В. Казанцева
(подпись, Ф.И.О.)

Председатель первичной
организации профсоюза

О.Т. Торопова
(подпись, Ф.И.О.)

«12» января 2023 г.

«12» января 2023 г.



Адрес: г. Заринск, ул. Союза Республик, 14/2

Тел. 8 (38595) 4-32-72

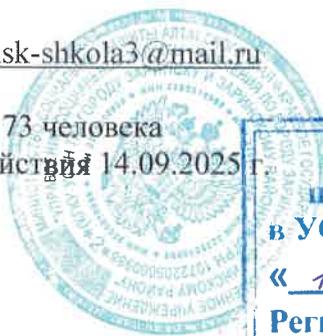
Факс 8 (38595) 4-32-72

Электронная почта: zarinsk-shkola3@mail.ru

ОКВЭД – 85.14

Количество работников: 73 человека

Дата окончания срока действия 14.09.2025 г.



Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
в УСЗН по г.Заринску и Заринскому рай	
« 13 »	января 20 23 г.
Регистрационный номер	01300001/2365
(должность)	Коллекционер
Коллекционер Е.А.	(подпись) [подпись]

Заринск
2023

Внести следующие дополнения и изменения:

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

раздел 6 дополнить пунктом:

п. 6.2. Перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ (приказ Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582, в соответствии с изменениями части 6 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), включает в себя пять пунктов:

- 1) рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- 2) журнал учета успеваемости;
- 3) журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);
- 4) план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя);
- 5) характеристика на обучающегося (по запросу).

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ СОШ № 3 г. Заринска». Раздел 5. Рабочее время работников образовательного учреждения и его использование

раздел 5 дополнить пунктом:

п. 5.1.1. Перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ (приказ Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582, в соответствии с изменениями части 6 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), включает в себя пять пунктов:

- 1) рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- 2) журнал учета успеваемости;
- 3) журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);
- 4) план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя);
- 5) характеристика на обучающегося (по запросу).

В настоящей книге
прономерованной, прошнурованной
и скрепленной печатью 2

(двадцати) листа

Директор школы М.С.В. Казанцева



ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Заринска на 2022-2025 годы /3 года/

Руководитель
Муниципального бюджетного учреждения

Председатель первичной
организации профсоюза



Торопова /О.Т. Торопова/
(подпись, Ф.И.О.)

2024 г.

«04» 04 2024 г.

Адрес: г. Заринск, ул. Союза Республик, 14/2

Тел. 8 (38595) 4-32-72

Факс 8 (38595) 4-32-72

Электронная почта: zarinsk-shkola3@mail.ru

ОКВЭД – 85.14

Количество работников: 67 человек

Дата окончания срока действия 09.09.2025 г.

	Коллективный договор
	Прошел уведомительную регистрацию в Едином государственном реестре коллективных договоров и соглашений по г.Заринску и Заринскому району
	« 04 » апреля 20 24 г.
	Регистрационный номер 10400006/2465
	(должность) <i>Куратор</i>
	<i>Казанцева Е.А.</i> (подпись) <i>Е.А. Казанцева</i>

Заринск
2024

Внести следующие дополнения и изменения:

1. Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 города Заринска»

Раздел 1 «Общие положения» дополнить пунктом 1.9.:

п.1.9. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации).

В разделе 3 «Оплата труда педагогических работников» пункт 3.2.1. изложить в новой редакции:

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

Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) – включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается – сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

В разделе 4 «Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала» пункт 4.3.1. изложить в новой редакции:

п.4.3.1. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со ст. 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) – включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается – сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат,

предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

2. Приложение 8 «Положение о премиальных выплатах по итогам работы работникам МБОУ СОШ №3 г.Заринска»

В разделе 1 пункт 1.6. изложить в новой редакции:

п.1.6. Применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (экономических показателей).

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.